

THE SCIENTIFIC INSTITUTE FOR ADVANCED TRAINING AND STUDIES

JOURNAL OF HUMAN DEVELOPMENT AND EDUCATION FOR SPECIALIZED RESEARCH (JHDESR)

VOL, 2 NO, 2. 2016

Director:

DR .Ashraf Mohammed Zaidan,

e-ISSN 2462-1730

Contact us

Journal of Human Development and Education for Specialized Research **(JHDESR)**

DR .Ashraf Mohammed Zaidan,

Director of the Journal of Human Development and Education

Email: jhdesr@siats.co.uk **Phone:** 001111333180

http://www.siats.co.uk/jhdesr/



SIATS Journals

Journal of Human Development and Education for specialized Research

(JHDESR)

Journal home page: http://www.siats.co.uk



مجلة التنمية البشرية والتعليم للأبحاث التخصصية

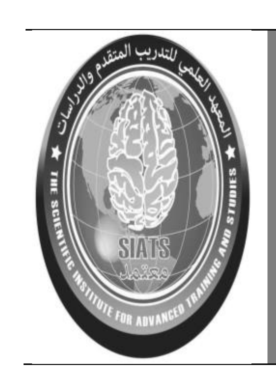
العدد 2، المجلد 2 ، 2016م.

e-ISSN 2462-1730

2016

مجلة التنمية البشرية والتعليم للأبحاث التخصصية

مجلة التنمية البشرية والتعليم للأبحاث التخصصية، هي مجلة أكاديمية محكمة تصدر عن المعهد العلمي للتدريب المتقدم والدراسات. تهدف هذه المجلة إلى نشر الدراسات الجادة المبنية على الأبحاث النظرية والميدانية، كما تهدف إلى تعزيز الدراسات متعددة التخصصات في مجال التنمية البشرية والإدارة والتعليم للبحوث المتخصصة وتصبح مجلة رائدة في التنمية البشرية والتعليم في العالم. تهدف المجلة كذلك إلى نشر البحوث والدراسات النظرية والتطبيقية فى مجالات التنمية البشرية والتعليم للأبحاث التخصصية مثل إدارة المواد البشرية، إدارة الأعمال، علوم الإتصال، دراسات التنمية، العلوم الإقتصادية، علوم التربية، التاريخ، العلاقات الصناعية، علوم الإعلام، علم النفس، علم الإجتماع، الإدارة العامة، الدراسات الدينية وغيرها.



SIATS Journals

Journal of Human Development and Education for Specialized Research

(JHDESR)

Journal home page: http://www.siats.co.uk



مجلة التنمية البشرية والتعليم للأبحاث التخصصية

العدد 2، المجلد 2، نيسان 2016م.

e-ISSN: 2462-1730

THE IMPORTANCE OF FIELD RESEARCH FOR HIGHER ISLAMIC STUDIES IN THE SERVICE AND DEVELOPMENT OF SOCIETY

أهمية البحوث الميدانية للدراسات الإسلامية العليا في خدمة وتطوير المجتمع

"بحوث كلية الشريعة والقانون في جامعة يونيسا نموذجا"

عمار بن عبدالله ناصح علوان

كلية الشريعة والقانون

جامعة السلطان الشريف علي الإسلامية

بروناي

amar500000@hotmail.com

1437هـ –2016م

ARTICLE INFO

Article history:
Received 1/11/2015
Received in revised form 15/11/2015
Accepted 1/1/2016
Available online 15/4/2016

ABSTRACT

Most Islamic Studies Research today is focused on theoretical research not on field research that serve and educate the community. That is because due to the recommendations that it bears. It is may be difficult to those who believe that Islamic studies research is not only a theoretical one but has a link to the field exploratory research. This research will show the relationship of some of these research with some of the jurisprudence foundations such the link between blocking and opening the means with field research and other fields of research such social phenomena that are spread in Islamic societies such as women late marriage and other phenomena that threaten the safety of the community structure and threaten family stability. Such studies will result recommendations that Muslims scholars should use it to eradicate such phenomena. There are some other jurisprudence foundations topics is relevant to empirical research such as considering the aim in Fatwah. This should depend on Islamic heritage and the deeds of Al-Khulafa’a Al-Rashidin. The case study for this research is the theses of masters that I supervised in the faculty of sharia and law at Sultan Sharif Ali Islamic University; it is an empirical study that serve and develop the community.



الملخص

تتركز معظم بحوث الدراسات الإسلامية اليوم على البحوث النظرية دون البحوث الميدانية الاستطلاعية التي تخدم المجتمع وتوعيه نظراً للتوصيات التي سوف تخرج بها. فقد يعتذر لهؤلاء اعتقادهم أن البحوث الدراسات الإسلامية هي بحوث نظرية بحتة ليس فيها لها تعلق بالبحوث الميدانية الاستطلاعية. سوف يبين هذا البحث علاقة بعض هذه البحوث ببعض مباحث أصول الفقه مثل ربط سد الذرائع وفتحها بالبحوث الميدانية وربطه-أيضا-بالظواهر الاجتماعية التي تنتشر في المجتمعات الإسلامية مثل أسباب انتشار حالات الطلاق، أو أسباب انتشار حالات العنوسة أو غيرهما من الظواهر التي تهدد سلامة بنية المجتمع وتهدد استقراره العائلي، فمثل هذه الدراسات سوف ينتج عنها توصيات يجب على علماء الأمة العمل بها لتدارك أخطار انتشار أمثال هذه الظواهر في تلك المجتمعات.

وهناك مباحث أصولية أخرى لها علاقة وثيقة بالبحوث الميدانية التطبيقية مثل أهمية مراعاة المال في الفتوى، مع تأصيل هذا المبدأ من التراث الإسلامي من عمل الخلفاء الراشدين والنموذج التطبيقي لهذا البحث هي مجموعة من بحوث رسائل الماجستير أشرفت عليها في كلية الشريعة والقانون في جامعة السلطان الشريف علي الإسلامية (يونيسا) وهي بحوث نظرية ميدانية استطلاعية تخدم المجتمع وتوعيه وتطوره.

التمهيد:

المراد بالدراسات الميدانية هي البحوث التي لها علاقة بالإحصاء مع استبيان "عمل عينة" لتبين ن مدي فهم المكلفين لأحكام الشرعية-فضلاً- أن الدراسات الاستطلاعية لها علاقة باستطلاعات المكلفين في أصول التشريع مثل سد الذرائع والمصالح المرسلة وتطبيقات بعض الأحكام المختلف فيها مثل هل في المال حق سوى الزكاة.

واقع الرسائل العلمية في الدراسات الإسلامية المعاصرة:

استقرأ الدكتور عبدالرحمن حللي الكثير من الرسائل العلمية، فلاحظ فيها ملحوظات عديدة، فقال: " المتأمل في آلاف الرسائل الجامعية في مختلف الجامعات يلاحظ فيها التكرار والتشابه واجترار التراث، جمعاً وتصنيفاً وإعادة إنتاج،



وهي تُقدم على أنها بحث علمي، ومعظمها لا يحتوي على إشكالية يعالجها أو سؤال يجيب عليه، فضلاً عن القطيعة بين موضوعها وبين العصر الذي تعالج قضاياه في الماضي. أما النتائج التي تتوصل إليها فهي في معظمها وصفية أكثر منها تحليلية؛ مما يجعلها بحثاً في الماضي.. ولأجله، وعناوين المواضيع وآلية تسجيلها تنم عن حال الجامعات وما تعانيه، فلا توجد خطة بحثية في الجامعات الإسلامية يتم من خلالها توجيه البحوث وتكاملها، وإن وجدت فهي شكلية تعبر عن الأزمة الأعوص وهي مفهوم البحث العلمي وآليته، ربما يبدو هذا التعبير غريبا فالبحث العلمي عنوان واضح لا يحتاج إلى تعريف وتأطير، لكن ما يُقدم تحت هذا العنوان يدعو لإعادة النظر في مفهوم البحث العلمي وفي مجال العلوم الشرعية بالخصوص، فالمعهود أن يقدم البحث العلمي إضافة نوعية في مجاله فيكون جديداً أو تجديداً في مجاله، لكن واقع الحال أن معظم ما يُقدم في الدراسات الإسلامية هو اختزال ومسخ وتشويه للتراث الإسلامي الذي كان بعضه في صيغته وعصره يعبر عن راهنيه وواقعية أكثر مما يطرح على أنه استمرارية له، فلم تفلح الدراسات التي تحمل صفة "البحث العلمي" في تقديم الجديد ولا في سدانة التراث الإسلامي الذي لم يقدم بعد بالشكل الذي يليق به ولا بالأمانة التي تقتضيها صفة العلمية، فيتم تناوله بصفة مذهبية أو طائفية، وبانتقائية تطمس تألق طيفه الذي صنعته الحرية الفكرية والمسؤولية العلمية التي كان يتسم بها صانعوه مقارنة مع ما يدعيه دارسوه اليوم.(1)

ويرى الباحث عبد الرحمن الشقير" أنّ تشابه الرسائل العلمية يتطابق بدرجة كبيرة في الدراسات الأدبية والشرعية، قائلاً: "ربما أزيد أنّها قد تتكرر حتى في العنوان، وبخاصة في ظل غياب التنسيق، وعدم وجود قواعد بيانات مشتركة بين الجامعات، واتجاه بعض الطلاب والطالبات إلى اختيار موضوعات لا تتطلب منهم جهداً ووقتاً طويلاً مثل تحقيق المخطوطات، أو جمع المقولات والتعليق عليها وهكذا، أمّا العلوم الاجتماعية والسلوكية فيختلف الوضع فيها؛ لأنّها في الغالب دراسات آنية تعتمد على المنهج الكمي والمجتمع هو المعمل الذي تدرسه، والمجتمع في وضع ديناميكي متغيّر باستمرار".

---

(1) http://www.kantakji.com/research-development- من مقالة " البحث العلمي بين التجديد وسدانة التراث".



أسباب السطحية في الدراسات الإسلامية المعاصرة وبعدها عن التطبيقات:

-اختيار العناوين العامة دون العناوين الجزئية التطبيقية :

نجد كثير من الباحثين في الدراسات الإسلامية -بخاصة العرب منهم- يختارون العناوين العامة الواسعة لرسائل الماجستير والدكتوراه، مثل فقه الصلاة أو الزكاة أو غير ذلك من العناوين الواسعة، دون العناوين الجزئية المحصورة، مثل أحكام مصرف زكاة الغارمين وتطبيقاتها المعاصرة. فهذا لا شك له الأثر الكبير في التعمق والسطحية في نتائج البحوث. وما زلت أمثل نتائج البحث من اختار موضوعات عامة ونتائج البحث من اختار موضوعات محصورة، أو جزئية، مثل غواص قد غاص في محيط من المحيطات الواسعة ليستخرج منه نتائج علمية دون تحديد موقعاً معيناً من المحيط، فهذا الغواص ما عسى أن تكون نتائج غوصه؟ سوف تكون نتائج غوصه -لامحالة- عامة سوف يقول لنا: أن المحيط مياهه عميقة، وأن مياه المحيط ملوحتها عالية! فما منا لا يعرف هذه النتائج العامة عن المحيطات؟ فبينما غواص آخر قد غاص في بحيرة صغيرة، فخرج بنتائج خاصة بتلك البحيرة، منها أن عمقها وملوحتها كذا وكذا، فنتائج بحثه قد تكون قليلة لكنها-لامحالة- هي نتائج فريدة من نوعها، ولم يسبق إليها أحد من قبله فلو أن باحثاً قد اختار موضوعاً عن القضاء في الإسلام، فإن نتائج بحثه سوف تكون عامة مثل أن يقول: إن القضاء في الإسلام فريضة محكمة يجب أن توفر لها الأسباب والوسائل.. فهذه نتائج عامة معروفة لكل ذي بصيرة، بينما لو بحث القضاء في القرن من القرون الهجرية، لخرج بحثه بنتائج لم يسبق إليها. أو اختار موضوعاً تطبيقياً في القضاء مثل نقض قضاء القاضي بين التنظير والتطبيق في المحاكم الشرعية في بلد من البلدان.

-ندرة المراكز البحثية في الدراسات الإسلامية التي تعتني بالبحوث التطبيقية:

من أسباب السطحية في الدراسات الإسلامية المعاصرة ندرة المراكز البحثية في الجامعات الإسلامية التي تعتني بالبحوث التطبيقية. والناظر في أهداف الجامعات الإسلامية في العالم الإسلامي يجد معظم أهدافها موجهة على تخريج التربويين والوظائف ذات الصلة بالتخصصات بالعلوم الإسلامية. ولا شك إن الجامعات التي تطلب مراكز علمية بحثية مرموقة بين الجامعات العالمية، لتلبي حاجات البحث العلمي في العلوم الإسلامية. فالبحث العلمي الرصين سوف يرفع من قدر الأمة في مجال البحث العلمي. ولا تنحصر مهمة هذه البحوث على البحوث النظرية دون التطبيقية التي



تعتني بالدراسات الميدانية هي البحوث التي لها علاقة بالإحصاء مع استبيان "عمل عينة" ليتبين عن مدي فهم المكلفين لأحكام الشرعية–فضلا– أن الدراسات الاستطلاعية لها علاقة باستطلاعات المكلفين في أصول التشريع مثل سد الذرائع والمصالح المرسلة وتطبيقات بعض الأحاديث النبوية مثل حديث "في المال حق سوى الزكاة". أو تطبيق قاعدة أصولية على الواقع العملي مثل قاعدة " الاجتهاد لا ينقض باجتهاد مثله " على المحاكم الشرعية.

–عدم تقسيم نتائج البحث إلى نتائج عامة ونتائج خاصة:

من أسباب السطحية في رسائل الماجستير والدكتوراه في الدراسات الإسلامية المعاصرة أن نتائج البحث فيها لم تقسم إلى قسمين: نتائج عامة ونتائج خاصة. أما النتائج العامة فهي نتائج قد توصل إليها من قبل غيره من الباحثين أو هي نتائج عامة معروفة للجميع. أما النتائج الخاصة فهي نتائج الخاصة التي توصل إليها من خلال بحثه. فمن خلال التقسيم السابق تميز البحوث العميقة من البحوث السطحية التي أكثر ما في جعبتها اللصق والجمع.

–مسوغات البحث بين علماء الأمة و مناهج البحث المعاصرة:

جعل علماؤنا السابقون مسوغات البحث "التأليف " في سبعة أمور: أما شيء لم يسبق إليه فيُؤَلَّف، أو شيء أُلِّفَ ناقصاً فيكمَّل، أو خطأ فيصحَّح، أو مُشكل فيُشرح، أو مطولِ فيختصر، أو مفرّق فيجمع، أو منثورٍ فيرتب، ذلك أنَّ الكتابة الخالية من هدف من هذه الأهداف لغو باطل يبعد القارئ عن الحقيقة ويضيع عليه وقته وعمره، قال ابن العربي: (ولا ينبغي لحصيفٍ يتصدى إلى تصنيف، أنْ يعدل عن غرضين: إمَّا أن يخترع معنى أو يبتدع وصفاً ومبنى، وما سوى هذين الوجهين، فهو تسويد الورق، والتحلي بحلية السرق).[2]

(2) لأنصاري فريد ، أبجديات البحث في العلوم الشرعية ، دار الكتب العلمية، بيروت ، لبنان ص 22 .



هل جمع المفترق يستحق الطالب أن يمنح له شهادة الماجستير والدكتوراه في عصر التقنيات؟

قد كان جمع المفترق في مصنف واحد في القرون الفائتة عمل جبار يشكر عليه الباحث إذا لم تكن الكتب متوفرة في مكان واحد، وإذا توفرت صعب على الناظر استخراجها، أما لجهالة محتوى الكتاب، أو لصعوبة فهم المحتوى. أما صعوبة استخراج المحتوى، فله صعوبات عدة في القرون الماضية منها: تآكل المخطوطة، أو أن المخطوطة خطها غير مفهوم أو غير ذلك من الصعوبات. أما في عصرنا هذا عصر التقنيات والمعلومات، فيستطيع الباحث بكبسة زر في مكتبة إلكترونية أن يجمع المئات من المراجع حول موضوع واحد، فيعمل لها قص ولصق. فتخرج رسالة في أيام معدودات. فالذي أراه أنه لا يستحق طالب الدراسات العليا شهادة الماجستير أو الدكتوراه لمجرد جمع المعلومات حول موضوع وما عسى هذا الجمع المجرد دون تحليل، أو استقراء أن يساهم في نتائج البحث العلمي.

وسائل الحصول على المعلومات بين البحوث النظرية والبحوث الميدانية:

تعتمد البحوث الإسلامية النظرية–غالبا–على الكتب سواء التراثية منها أو الحديثة دون تعويل على استطلاعات المكلفين لمعرفة مقدار فهمهم لتلك الأحكام. أو دون تعويل على أصل استنباطي اجتهادي مثل سد الذريعة ذلك أن الأمر الذي اتفق عليه الأصوليون القائلون بمبدأ سد الذرائع أن يكثر الفعل الذي سد بين الناس ولا عبرة بالفعل القليل النادر وهذا يحتاج من المفتي أو من دائرة الإفتاء الإحصاءات الدقيقة مع الاستبيانات الدقيقة. فمثلاً في البلاد التي تمنع قيادة المرأة للسيارة سداً لذريعة المفاسد الذي سوف يترتب على قيادتها لا بد من استبيان يبين الآثار السيئة وتقارن –أيضا– مع الآثار السيئة لقيادة السيارة الأجنبي عن المرأة بدلاً من المرأة نفسها.

أهمية الدراسات الإحصائية التطبيقية وصلتها بالأصول التشريعية:

من صعوبات التي تواجه الدارسين في الدراسات الإسلامية إن عدداً من الجامعات الإسلامية لا تدرس في مناهجها كيفية عمل الاستبيانات واستطلاعات الرأي من أخذ العينات وعمل المقابلات وعمل الاحصاءات.. لا شك إن الدراسات الإسلامية لها تعلق كبير بواقع المجتمعات الإسلامية، وليست دراسات نظرية بحتة، بل العمل بأصل سد



الذرائع مترتب على الظواهر الاجتماعية التي تكثر في المجتمع من خلال العمل بالمباحات، وبالمثال يتضح المقال: سيدنا عمر بن الخطاب–رضى الله عنه–حيث منع سيدنا حذيفة بن اليمان، فأرسل إليه: إنه بلغني أنك تزوجت امرأة من أهل المدائن، من أهل الكتاب، فطلقها. فكتب إليه حذيفة. لا أفعل حتى تخبرني، أحلال أم حرام؟ وما أردت بذلك؟ فكتب إليه عمر رضي الله عنه: لا، بل حلال، ولكن في نساء الأعاجم خلابة، فإذا أقبلتم عليهن غلبنكم على نسائكم، فقال حذيفة: الآن – أي اقتنعت – فطلقها.(3)

فسيدنا عمر بن الخطاب قد استشرف المستقبل فيما لو فتح الزواج بالنصرانيات لترتب عليه انتشار العنوسة في المجتمعات المسلمة. وعلى هذا تعمل مثل هذه الأبحاث التي تنظر بعين المآل "المستقبل" وذلك من خلال الدراسات المستقبلية التي تنبؤ ما سوف يكون عليه المجتمع في المستقبل القريب. ومن ذلك يستطيع الباحث في الدراسات الإسلامية أن يعمل الاحصاءات في توفر الحاجات الأساسية من طعام ودواء وغير ذلك من الحاجيات الضرورية في المجتمعات الإسلامية ، فيقرر بتوصية التي أسميها "الحق التكافلي" أو الزكاة الإضافية انطلاقاً من قوله تعلى: " وفي أموالهم حق معلوم للسائل والمحروم" ومن عموم الآيات التي أمرت بالتعاون والتكافل بين أفراد المجتمع الإسلامي.

علاقة الإحصاء بالبحوث الميدانية:

لا شك وجود علاقة وطيدة بين البحوث الميدانية وبين الإحصاء إذ كل بحث ميداني (استبياني) فيه إحصاء من حيث حجم العينة وارتباطها بعدد السكان الأصلي وليس كل إحصاء استبيان، فالاستبيان يبين فيه رأي الناس في مسألة معينة.

وقد ورد مفهوم الإحصاء في القرآن الكريم صراحةً من خلال مشتقات مختلفة للفعل (حصى) في أحد عشر مكاناً مختلفاً، منها:

1."وَإِنْ تَعُدُّوا نِعْمَةَ اللَّهِ لا تُحْصُوهَا إِنَّ الإِنْسَانَ لَظَلُومٌ كَفَّارٌ".(4)

---

(3) ينظر أحكام القرآن للقرطبي 6:76 وأحكام القرآن للجصاص 297:2

(4) سورة إبراهيم (34)



2."وَإِنْ تَعُدُّوا نِعْمَةَ اللَّهِ لا تُحْصُوهَا إِنَّ اللَّهَ لَغَفُورٌ رَّحِيمٌ"(5)

3. "ثُمَّ بَعَثْنَاهُمْ لِنَعْلَمَ أَيُّ الحِزْبَيْنِ أَحْصَى لِما لَبِثُوا أَمَدًا".(6)

و بهذا يكون الإحصاء من المواضيع التي طرقت تصريحاً بكثرة في القرآن و ربما كان طرق هذا الموضوع بالتلميح أكثر و يكفي هنا أن نشير إلى أن مفهوم العد و التعداد قد تكرر في القرآن الكريم ما يقارب خمساً و عشرين مرة و تجدر الإشارة إلى أن المتدبر لمعظم الآيات أعلاه يرى أهمية الإحصاء و قيمة البيانات الإحصائية. و كذلك تلفت هذه الآيات الانتباه إلى أن مهمة الإحصاء ليست بالمهمة اليسيرة، و خصوصاً في بعدي دقة البيانات و حجم المجتمع الإحصائي. فمن المعلوم أن النظرية الإحصائية تقوم على مبدأ استنباط صفات المجتمع الإحصائي من خلال عينة ممثلة لهذا المجتمع (والتي تسمى عند الإحصائيين عينة عشوائية). و هذا هو السبيل الوحيد في أغلب الحالات، و ذلك لأسباب معلومة مثل التكلفة، و العامل الزمني و حجم المجتمع. و من المعلوم أيضا أنّه لا يمكن بأي حال من الأحوال الوصول إلى الدقة المطلقة في استنتاجاتنا حول المجتمع من خلال العينة إن كان عند البشر من استطاعة لدراسة بعض المجتمعات الإحصائية بشكل كامل (و الذي يسمى بالمسح الإحصائي) فهذا يتم في حالات محدودة جداً و تنقطع هذه الاستطاعة في حالات المجتمعات غير المحدودة أو غير المنتهية. فسبحان الله المحصي الذي يتحدى خلقه بالدقة المطلقة في إحصاء ما لا يعدّ من المجتمعات و المخلوقات، كيف لا و هو رب العالمين من الإشارات اللطيفة في بعض الآيات السابقة أن يقترن مفهومي الإحصاء و العد، كما في الآيات 1، 2، 5 و 9 أعلاه. و الحقيقة أنه جرت العادة عند الكثيرين على تعريف الإحصاء، خطأً، بأنه جمع و عد البيانات. و الصواب هو ما تشير له هذه الآيات من أن العد هو جزء من الإحصاء فحسب فعلى سبيل المثال، في الآية رقم 5 أعلاه إشارة واضحة الدلالة على ذلك. فمعلوم أن المترادفات إذا اجتمعت في آية فلا بد أن يكون لكل منها معنى أو مقصود مختلف. والحقيقة أنه تم تقديم العام على الخاص في هذه الآية كما في مواقع عديدة في القرآن. حيث تقدم العام وهو الإحصاء على الخاص و هو

(5) سورة النحل (18)

(6) الكهف (12)



العد. هذا مع ما تشير إليه هذه الآية من أن العد و التعداد هو من أدق و أصعب المراحل في العملية الإحصائية.(7)

من دلائل الاحصاء في السنة النبوية وعمل الخلفاء الراشدين:

عن حذيفة بن اليمان-رضى الله عنه- قال كنا مع رسول الله صلى الله عليه وسلم فقال أحصوا لي كم يلفظ الإسلام قال فقلنا يا رسول الله أتخاف علينا ونحن ما بين الست مائة إلى السبع مائة قال إنكم لا تدرون لعلكم أن تبتلوا قال فابتلينا حتى جعل الرجل منا لا يصلي إلا سرا.(8)

عن ابن لهيعة، عن أبي قبيل قال: كان عمر بن الخطاب رضي الله عنه يفرض للمولود إذا ولد في عشرة، فإذا بلغ أن يفرض له ألحق بالفريضة.(9)

علاقة العلوم الإنسانية بعلم الإحصاء:

علم الاقتصاد

تقسم العلوم إلى ثلاثة أقسام: [علوم أساسية (بحتة)، وعلوم تطبيقية، وعلوم إنسانية] والاقتصاد هو علم يعالج جانباً من جوانب السلوك الإنساني،(10) فهو يفسر ويشرح سلوك الإنسان وهو بصدد إشباع احتياجاته، فموضوعه هو الثروة الاجتماعية من جهة، وسلوك الإنسان الاقتصادي من جهة ثانية، ولهذا ينتمى الى مجموعة العلوم الاجتماعية، التي تتشابك وتترابط مع بعضها البعض، وبالتالي يتأثر بالظروف البيئية المحيطة. ولذلك لا يمكن للباحث في علم الاقتصاد أن يهمل الظواهر الاجتماعية الأخرى، ذلك كون السلوك الإنساني يخضع لعوامل مختلفة منها الاقتصادية، ومنها غير الاقتصادية من اجتماعية وسياسية وتاريخية. فإنه يرتبط بعلاقة وصلة وثيقة بكثير من العلوم. فعلى سبيل المثال لا يمكن تحليل مشكلة البطالة في مصر بمعزل عن الأحوال السياسية الداخلية والخارجية.

---

(7) http://uqu.edu.sa/page/ar/58028- ينظر المقالة " الرياضيات والإسلام "علاء حسن نور الدين على موقع جامعة أم القرى-بتصرف-

(8) رواه مسلم في صحيحه، باب الاستسرار بالايمان للخائف ينظر كتاب شرح النووي على صحيح مسلم.صفحة336

(9) ينظر كتاب فتوح البلدان البلاذري أحمد بن يحيى .47:1

(10) Roy preece, starting Research: An Introduction to Academic Research and dissertation writing -وينظر كتاب 12,London: Printer publisher.



علم النفس

إن علم الاقتصاد يدرس السلوك الخارجي للأفراد كما هو، بينما يختص علم النفس بدراسة الأساليب الكامنة وراء هذا السلوك؛ ولذا يرتبط علم الاقتصاد بعلم النفس، حيث أن كلاهما يدرس نفس الظاهرة، ولكن يقتصر اختصاص علم الاقتصاد على دراسة السلوك الخارجي، بينما يمتد اختصاص علم النفس إلى تحليل الدوافع الداخلية لهذا السلوك الإنساني، ومن ثم فإن كلاً منهما يكمل عمل الآخر.

فإذا ارتفع سعر سلعة معينة في السوق فكل ما يستخلصه الاقتصادي من نتائج هو أن استهلاك هذه السلعة سينخفض إلى حد معين مع كل ارتفاع في سعرها. وقد توصل إلى هذه النتيجة على أساس الحقائق والمشاهدة والمعرفة العامة برد الفعل الذى يحدثه ارتفاع السعر في سلوك الأفراد كمستهلكين لهذه السلعة، أما حالاتهم النفسية عند ارتفاع السعر فلا يهتم بها الاقتصادي، وهى من اختصاص علم النفس.

علم الاجتماع

علم الاقتصاد يدرس جزءاً من الظواهر الاجتماعية وهي الظواهر الاقتصادية، فإعداد الدراسات الاقتصادية الهادفة لزيادة النمو الاقتصادي، وتحقيق العدالة الاجتماعية في توزيع الدخل والثروة من خلال السياسات الضريبية والإعانات الحكومية؛ يتطلب التعرف على التركيب السكاني والعادات والتقاليد السائدة في المجتمع.

كذلك يرصد حالات الفقر والبطالة وأوضاع الريف وكذلك الديانات، وعلم الاجتماع يقدم للاقتصادي المعلومات الضرورية عن المناخ والجو الاجتماعي، مثل دراسة حالة الفقر لمناطق الريف في أي بلد، فلابد هنا من توافر المعلومات في تلك المناطق من أجل رفع مستواهم وحل مشاكلهم.[11]

(11) بتصرف من مقالة ماذا لو اجتمع علم الاقتصاد بالعلوم الاجتماعية والأساسية الأخرى. شيماء جابر.تنظر المقالة على الموقع http://www.arageek.com/2015/04/29/economy



علاقة الإحصاء والاستبيان بعلوم الشريعة:

لم أطلع-حسب ما أطلعت- من ربط علوم الشريعة بعلم الإحصاء مع أن العلوم الشريعة ألزم من غيرها من العلوم في ربطها به فالشريعة قد جاءت أحكامها في جميع أمور الحياة فالشريعة لها تعلق كبير في أمور الاقتصاد. إذا الفقه الإسلامي ثلث أحكامه متعلق بالبيوع وتنظيم المعاملات بين الناس، وله -أيضا- التعلق الأكبر بعلم النفس إذ أهلية التكليف في الشريعة وصحة تصرفاته لا تكون إلا من إنسان سوي ليس فيه اختلاله في عقله أو تصرفاً ليس تحت سيطرته. ولا يقتصر الإحصاء والا العمل بأصل سد الذرائع مترتب على الظواهر الاجتماعية التي تكثر في المجتمع من خلال العمل بالمباحات، وبالمثال يتضح المقال: سيدنا عمر بن الخطاب-رضى الله عنه- حيث منع سيدنا حذيفة بن اليمان، فأرسل إليه: إنه بلغني أنك تزوجت امرأة من أهل المدائن، من أهل الكتاب، فطلقها. فكتب إليه حذيفة. لا أفعل حتى تخبرني، أحلال أم حرام؟ وما أردت بذلك؟ فكتب إليه عمر رضي الله عنه: لا، بل حلال، ولكن في نساء الأعاجم خلابة، فإذا أقبلتم عليهن غلبنكم على نسائكم، فقال حذيفة: الآن – أي اقتنعت – فطلقها.(12)

فسيدنا عمر بن الخطاب قد استشرف المستقبل فيما لو فتح الزواج بالنصرانيات لترتب عليه انتشار العنوسة في المجتمعات المسلمة. وعلى هذا تعمل مثل هذه الأبحاث التي تنظر بعين المآل "المستقبل ".

الخلاف في مسألة هل في المال حق سوى الزكاة يحمسها الإحصاء الاستبياني:

رأى جمع من الفقهاء أنه لا يوجد حق في المال سوى الزكاة بينما رأى ذهبت قلة من الفقهاء رأت أن في المال حق سوى الزكاة. والذي يقوي هذا المسلك أنه رأي بعض الصحابة مثل ابن عمر-رضى الله عنهما-وأيضا رأي كبار التابعين مثل الحسن البصري و إبراهيم النخعي والأعمش وغيرهم فهم أدرى من غيرهم بمقاصد التشريع الإسلامي في الحقوق المالية وأبعدهم عن الصناعة الفقهية. جاء في مصنف أبي شيبة عن الأعمش عن إبراهيم قال كانوا يرون في أموالهم حقا سوى الزكاة. عن مجاهد في أموالهم حق معلوم قال سوى الزكاة عن عبيدة عن قزعة قال قلت لابن عمر إن لي مالا فما تأمرني إلى من أدفع زكاته ؟ قال ادفعها إلى ولي القوم يعني الأمراء ولكن في مالك حق سوى

(12) ينظر أحكام القرآن للقرطبي 6:76 وأحكام القرآن للجصاص 297:2



ذلك يا قزعة.[13]

فالحسم في هذه المسألة يتم من خلال الدراسات المستقبلية التي تتنبأ ما سوف يكون عليه المجتمع في المستقبل القريب. ومن ذلك يستطيع الباحث في الدراسات الإسلامية أن يعمل الاحصاءات في توفر الحاجات الأساسية من طعام ودواء وغير ذلك من الحاجيات الضرورية في المجتمعات الإسلامية، فيقرر بتوصية التي أسميها "الحق التكافلي" انطلاقاً من قوله تعالى: "وفي أموالهم حق معلوم للسائل والمحروم" ومن عموم الآيات التي أمرت بالتعاون والتكافل بين أفراد المجتمع الإسلامي.

عرض قاعدة: سد الذرائع خلال قواعد مراعاة المآل

غرض الشاطبي من بحث قاعدة الذرائع في قواعد المآل انصب على بيان علاقتها بفكرة المألات وربطها بمقاصد الشارع في التكليف والنظر في مدى التزام المكلفين بالامتثال لها، والتقيد بمقتضياتها.[14] وكان مجمل كلام الشاطبي في هذه القاعدة الأولى من قواعد مراعاة المآل عن موقف المذاهب الفقهية من الاعتبار العمل بها وعدمه ومآل هذه الأقوال وتعين محل النزاع. وعرفها الشاطبي بقوله" التوسل بما هو مصلحة إلى مفسدة "[15]. وذكر لها شرطاً واحداً: أن يظهر القصد وذلك: بأن يكثر في الناس بمقتضى العادة .[16]

علاقة سد الذرائع بالبحوث الإحصائية والاستبيانية:

أن الأمر الذي اتفق عليه الأصوليون القائلون بمبدأ سد الذرائع أن يكثر الفعل الذي سد بين الناس ولا عبرة بالفعل القليل النادر وهذا يحتاج من المفتي أو من دائرة الإفتاء الإحصاءات الدقيقة مع الاستبيانات الدقيقة, فمثلاً في البلاد التي تمنع قيادة المرأة للسيارة سداً لذريعة المفاسد الذي سوف يترتب على قيادتها لا بد من استبيان يبين الآثار السيئة وتقارن –أيضاً– مع الآثار السيئة لقيادة السيارة الأجنبي عن المرأة بدلاً من المرأة نفسها.

(13) ينظر مصنف ابن أبي شيبة1214 (93) من قال في المال حق سوى الزكاة

(14) –من مقالة قواعد التنظير المآلي عند الإمام الشاطبي. لأستاذ عبد الحميد العلمي . نشر مجلة الموافقات . العدد الثاني1413–1993

(15) للمزيد من التأصل . ينظر الموافقات4:199وما بعدها

(16) الموافقات.4:200



بحوث الدراسات الإسلامية التطبيقية في كلية الشريعة والقانون وخدمتها للمجتمعات:

خلال سنوات تدريسي لمادة مناهج البحث في كلية الشريعة والقانون التابعة لجامعة السلطان الشريف علي الإسلامية. وجهت طلبتي بعد سؤالهم أفضل منهجية لهم في بحوث الدراسات الإسلامية فقلت: أن أفضل البحوث عندي التي تتكون من شطرين :

الشطر الأول :

النظري: وفي هذا الشطر يطبق فيه الباحث ما تعلمه من أصول المنهج الوصفي أو التاريخي ويطبق عقلية الباحث النظرية النقدية من حيث اختيار أفضل تعريف اصطلاحي لموضوع بحثه واكتساب مهارة الرجوع إلى كتب المصادر التراثية و فهم النص التراثي من مصدره المباشر مع اكتساب مهارة التلخيص النص الطويل وتحليله ومعرفة مصطلحات الفقهية أو الأصولية الواردة خلال بحثه مع معرفة فقه أقوال المذهب الواحد ومقارنته بالفقه المقارن " الخلاف العالي". وسوى ذلك من المهارات التي سوف يكتسبها الباحث من خلال المباحث النظرية.

الشطر الثاني:

التطبيقي: وفي هذا الشطر يطبق فيه الباحث فيه أولاً ما تعلمه الطالب من أصول عمل الاستبيان وعمل العينة وعمل المقابلة.. ونحو ذلك من مهارات البحوث التطبيقية. والربط بينهما- أي بين الشطر النظري والشطر التطبيقي- أن الباحث سوف يطبق الأحكام التي فهمها من أحكام فقهية من خلال بحثه على مجتمعه –كما سيتضح ذلك من خلال المثال التطبيقي على أحكام الحداد –

نموذجان لبحوث نظرية تطبيقية اخترتها لطلبتي في مرحلة الماجستير

النموذج الأول : الرضاعة وأحكامها ومدى فهم المجتمع البروناي

ومن النتائج المفيدة للمجتمع التي خرج منها بحث الرضاعة وأحكامها أن الباحثة وجدت من خلال الاستبيان أن من المرضعات أولادهن قد تتركن الرضاعة الطبيعية لأولادهن إلى الرضاعة الصناعية منذ الولادة لفهمهم الخاطئ لقوله تعالى: "والوالدات يرضعن أولادهن حولين كاملين لمن أراد أن يتم الرضاعة". ففهموا من الآية خطئاً أن من ابتدأت



رضاعة ولدها يجب عليها أن تتم رضاعته حولان كاملان وإلا أثمت. فمن أجل هذا الفهم تركت عدداً كبيراً من الأمهات رضاعتها الطبيعية لأطفالها الرضع كلياً. والفهم الصحيح للآية أن تقرير الآية لمدة الرضاعة بالعامين الكاملين جاء من باب خصم المنازعات المالية التي قد تحصل بين الزوج المطالب بالنفقة على أولاده وطليقته. فالزوج الذي طلق زوجته طلاقاً بائناً وانتهت مسؤولية الزوج عن نفقة زوجته لكن تبقى وجوب النفقة على الزوج إذا كان طفلاً رضيعاً منه فالطفل الرضيع يسترضع لبنه من ثدي أمه والأم لا بد لها من الغذاء الكافي لها لكي تحسن رضاعة رضيعها. ولما كانت مدة تمام الرضاعة غير معلومة للمكلفين عهد نزول الوحي. بينت الآية الكريمة أن تمام الرضاعة للرضيع حولان كاملان. وبعد الهذين الحولين لا يحق للمرأة أن تطلب من طليقها النفقة على نفسها.

النموذج الثاني: الحداد وأحكامه ومدى فهم المجتمع البروناي

فيما يلي استبيانا عمليا لفهم أحكام حداد المرأة في المجتمع البروناي. عرضت بعض الفقرات المتعلقة بالاستبيان لتكون نموذجاً لربط بين المباحث النظرية وأسئلة الاستبيان لتبين منه درجة فهم أحكام الحداد في المجتمع البروناي في الشريحة المعنية.

قسم (ب) : **المعلومات فيما تتعلق بخبرة المستجيبين في الحداد.**

☑ الرجاء وضع علامة فيما يلي :هل تحد من قبل؟

نعم. ☐

لا. ☐

(*إذا تجيب لا، أجب سؤال رقم 11 مباشرا).

1. إذا حصلت الوفاة من قبل وتحد (*تجوز أن تضع أكثر من واحد):

الميت	حصلت الوفاة	عملتُ الحداد	لم أعمل الحداد
الأب.			



			الأم.
			الولد: (واحد أو أكثر من واحد).
			الإخوة: (الأخ أو الأخت).
			الجد أو الجدة.
			الزوج/ الزوجة.
			قرابة أخرى، الرجاء ذكرها:

2. الأشياء التي فعلت أثناء الحداد من قبل (*تجوز أن تضع أكثر من واحد):

لبس السواد	
التهليل	
عدم خروج من البيت	
لبس لون المظلم سوى الأسود والأبيض	
لبس ثوب الأبيض	
عدم التزين	
عدم الكلام	
أخذ الإجازة (للمكث في البيت)	

سوى ما ذكرت، عين: ______________________

3. ما سبب عدم عمل الحداد (*إن لم تفعل الحداد):

☐ عدم العلم بالحداد.



☐ عدم العلم بأحكام الحداد في الإسلام (عدم معرفة بوجوبه).

☐ علمت ولم تحد.

☐ سوى ما ذكرت، عين: ______________________

4. ما مصدر الحداد؟

☐ الشرع.

☐ مجرد العادة.

☐ الشرع والعادة.

☐ سوى ما ذكرت، عين: ______________________

5. من أين حصلت على تلك المعلومة؟

☐ المذيا ع.

☐ التلفاز.

☐ الجريدة.

☐ من المؤتمر أو التعليم العام.

☐ الإنترنت.

☐ التعليم في المدرسة.

☐ سوى ما ذكرت، عين: ______________________

6. لمن يجب عليه الحداد؟

☐ الزوجة فقط.



- ☐ الزوج فقط.
- ☐ كلاهما.
- ☐ كل الناس (كل الأديان).
- ☐ لا أعرف.
- ☐ سوى ما ذكرت، عين: ________________________

7. كم مدة الحداد كما شرعه الإسلام؟

- ☐ طوال مجالس التهليل.
- ☐ أربعة أشهر وعشرا.
- ☐ سنة واحدة.
- ☐ لا أعرف.
- ☐ سوى ما ذكرت، عين: ________________________

8. ما حكم الحداد للمرأة المتوفى عنها زوجها عموما؟

- ☐ مندوب.
- ☐ واجب.
- ☐ لا أعرف.

9. هل المرأة المتوفى زوجها تجوز أن تخطب أثناء الحداد؟

- ☐ نعم يجوز.
- ☐ لا يجوز.
- ☐ يجوز بالتعريض(لا بالتصريح).



☐ لا أعرف.

☐ سوى ما ذكرت، عين: ____________________________

10. هل يجوز أن تتزوج المرأة المتوفى زوجها بعد الانتهاء من الحداد؟

☐ نعم يجوز.

☐ لا يجوز.

☐ لا أعرف.

☐ سوى ما ذكرت، عين: ____________________________

11. هل يجوز أن تحضر المرأة المتوفى زوجها المجالس كمجلس وليمة العرس؟

☐ نعم يجوز.

☐ لا يجوز.

☐ لا أعرف.

12. الأشياء المحرمة أثناء الحداد حسب ما عرفت،(*يمكن أن تضع أكثر من واحد):

☐ لبس الزينة.

☐ مس الطيب.

☐ لبس الحلي.

☐ لبس الحرير.

☐ تمشيط الشعر.

☐ تقليم الأظافر.

☐ الكلام مع الغير.



☐ الكلام بالهاتف.

☐ العمل.

☐ الخروج من البيت للحاجة.

☐ الخروج من البيت سياحة.

☐ رؤية الرجل المرأة عن طريقة الكاميرا بعدم وجود الحاجة.

☐ نزع الزينة من البيت.

☐ نزع الزينة من السيارة.

☐ استخدام الشامبو أو الصابون المعطر.

☐ تلبية دعوة اجتماعية (كوليمة العرس، عقيقة، ختان، وبيت جديد).

سوى ذلك، عيّن: ☐ ________________________________

بعض نتائج الاستبيان عن فهم أحكام الحداد

فهم المستجيبين عن مصطلح الحداد ولكن هناك لبس كبير في فهم بعض أحكام الحداد الشرعي أغلب المستجيبين فهموا أن من محرمات الحداد عدم التزين وهذا من أحكام الرئيسية، ولم يفهم كثير منهم الأحكام الأخرى كمن الذي يجب عليه الحداد، ومدته، وحكم خطبة المحتدة في أثناء الحداد، وحكم حضور المحتدة مجالس الفرح.

أثر العرف المورث في الفهم الخاطئ لأحكام الحداد

1-في مدة الحداد تكون طوال مجالس التهليل للمسلمين

2-فهم أكثر المستجيبين أن الحداد هو بإقامة التهليل وفعل ممنوعات الحداد العرفي المتوارث لديهم من أجدادهم



3-الحداد يجب على كل أقارب الميت من دون أن يفرق بين الرجال والنساء

أهم نتائج البحث والتوصيات:

-إن حاجة البحوث في الدراسات الإسلامية إلى الإحصاء والاستبيان لا يقل أهمية عن علم الاقتصاد وسائر العلوم لأن أحكام الشريعة لها تعلق في جميع شؤون الحياة.

-تتمثل أهمية البحوث الميدانية للدراسات الإسلامية العليا في التالي:

أ-البحوث الميدانية الإحصائية الاستبيانية تمثل مدى فهم المجتمع لأحكام كل بحث فقهي. فإذا كان هناك خلل سوف يتم تداركه من قبل هيئات الإفتاء وخطباء المساجد.

ب-أن بعض أصول التشريع الإسلامي مثل سد الذرائع تعتمد على الاستبيان الإحصائي في الذي يكثر الفعل المفضي فيه إلى الحرام. فمنع المرأة لقيادة السيارة لا يدخل تحت سد الذرائع.

ج-بعض الأحكام الفقهية المختلفة مثل هل في المال حق سوى الزكاة؟ يحسم الخلاف فيها بالإحصاء الاستبيان لحاجات الناس من الزكاة المقدرة.

-ريادة البحوث الميدانية في كلية الشريعة والقانون جامعة السلطان الشريف علي الإسلامية.

التوصيات:

التوصية بإدراج مادة الإحصاء وعمل الاستبيانات ، مع بيان علاقتهما بالدراسات الإسلامية في مناهج البحث في الكليات الشرعية.



أهم المراجع:

-الأنصاري فريد ، أبجديات البحث في العلوم الشرعية ، دار الكتب العلمية، بيروت ، لبنان

-النووي ، يحيى بن شرف(**1416ه / 1996م**) **شرح النووي على صحيح مسلم .دار الخبر.**

-بن أبي شيبة عبدالله بن محمد(1414ه/1994م) المصنف. دار الفكر.بيروت.

-البلاذري ، أحمد بن يحيى (دت) فتوح البلدان ، دار الكتب العلمية، بيروت. لبنان.

-الجصاص أحمد بن علي (1405) ، أحكام القرآن ، تحقيق: قمحاوي محمد صادق ، دارإحياء التراث العربي ،لبنان

-الشاطبي، أبو إبراهيم بن إسحاق. (دت). الموافقات في أصول الشريعة ،شرح: عبدالله دراز (دط). I.
بيروت:دار المعرفة.

-القرطبي محمد أبو عبدالله(1964) ، الجامع لأحكام القرآن ، تحقيق:البردوني أحمد ، دار الكتب المصرية ، القاهرة.

المقالات :

قواعد التنظير المآلي عند الإمام الشاطبي. لأستاذ عبد الحميد العلمي . نشر مجلة الموافقات . العدد الثاني-1993

"البحث العلمي بين التجديد وسدانة التراث" عبدالرحمن حللي
."\\http://www.kantakji.com/research-development

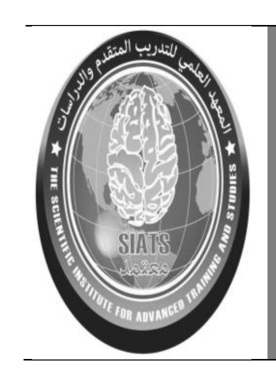
- " الرياضيات والإسلام "علاء حسن نور الدين على موقع جامعة أم القرى.
http://uqu.edu.sa/page/ar/58028

ماذا لو اجتمع علم الاقتصاد بالعلوم الاجتماعية والأساسية الأخرى. شيماء جابر.تنظر المقالة على الموقع
http://www.arageek.com/2015/04/29/economy

التحقيقات الصحفية:

الرسائل العلمية حب الوجاهة يطغى على المحتوى" منشور في صحيفة الرياض العدد15566. 5 فبراير 2011"-





SIATS Journals

Journal of Human Development and Education for Specialized Research

(JHDESR)

Journal home page: http://www.siats.co.uk



مجلة التنمية البشرية والتعليم للأبحاث التخصصية

العدد 2، المجلد 2، نيسان 2016م.

e-ISSN: 2462-1730

THE ROLE OF RELIGIOUS CULTURE IN HOW TO IMPLEMENT TQM WITHIN THE LIBYAN MINISTRY OF OIL

دور الثقافة الدينية في كيفية تطبيق إدارة الجودة الشاملة داخل وزارة النفط الليبية

أيمن امحمد البوسيفي

كمال الدين نور الدين المرجوني

كليه القيادة والإدارة

جامعه العلوم الإسلامية الماليزية

ماليزيا

aabosefe@yahoo.com

kamaluddin@usim.edu.my

1437هـ –2016م



ARTICLE INFO
Article history:
Received 18/2/2016
Received in revised form 20/3/2016
Accepted 1/4/2016
Available online 15/4/2016

ABSTRACT

Islam represents the theology and the law and ethics as well as the philosophy in the universe of human life where Kamal is the quality and creativity whereas Islam is the wisdom verse of Islam known as (Badie heavens and the earth, and if he decrees something, only he has the right to say it). The concept of quality teaching is represented in all teaching of Islam with complete all contents where the value of Islamic urge the Koran to have an overall quality in all tasks which supposed to be executed by all human so an attempt can be made in order to have some advantages in the modern scientific developments by Islam and it also urges human out of wisdom where the believer known to be the first person to discover it but it cannot be achieved as to give benefit without having conscious attempt , and what was the overall quality system and the summary characterized through contemporary theories. Apart from that, it also emphasizes and shows some differences in the model systems which are applied effectively and for his continuous success in alot of productive enterprises and service in many countries around the world. The fact about Islam is basically the principle in the Islamic origin and Sunnah as well as the curriculum management with a flexibility in the usage and having the version of comprehensive quality management and reinforcing the importance of system of Hedda and allowing the increase of chance in the application of Islamic societies which has been associated with the quality terms in Islam vocabulary and other concepts related to it and the most prominent term would be the charity and perfections, the Quran which did not neglect the areas of life, although Sunnis did not explain or elaborate all in detail, said the nations' scientists, and what is Frtna, saluting the concept of quality of total management of the latest managements concepts which are his philosophy on a set of ideas and principles which can be adopted



with any management in order to accomplish the best performance where the era of today is known to be more sophisticated and innovative and the search is also greater through efficiency and creativity where the world will be witnessing and experiencing advanced and rapid changes in fields of developments such as economy, technical fields, social, and this may call for an urgent demand in the quality of services and it also focuses more on the effectiveness and the quality of implementation in the total quality management.

الملخص

ذلك أن الإسلام دين جلت حكمته لقوله تعالي (بَدِيعُ السَّمَاوَاتِ وَالأَرْضِ وَإِذَا قَضَى أَمْراً فَإِنَّمَا يَقُولُ لَهُ كُن فَيَكُونُ)

إن مفهوم الجودة حاضرٌ في كل تعاليم الإسلام بكل مضامينه وهو يمثل قيمة إسلامية وقد حث القرآن الكريم على الجودة الشاملة في كل الأعمال التي يفترض أن يقوم بها الإنسان لذلك إن محاولة الاستفادة من التطورات العلمية الحديثة أمر يطلبه الاسلام ويرغب فيه بل ويحث عليه انطلاقاً من أن الحكمة ضالة المؤمن أنى وجدها فهو أولى الناس بها، ولكن لا يمكن أن تتحقق الاستفادة إلا إذا تمت المحاولة بوعي وإدراك, ولما كان نظام الجودة الشاملة هو خلاصة ما تميزت به النظريات المعاصرة، ولما يتميز به هذا النظام من نماذج تطبيقية فاعلة، ولما حققه من نجاحات متلاحقة في الكثير من المؤسسات الانتاجية و الخدمة في العديد من بلدان العالم, ولكون الجودة في الاسلام مبدأ إسلامياً مصدره الكتاب والسّنة والمنهج الإداري في الإسلام يتميز بالمرونة والانتفاع...فإن رؤية نظام إدارة الجودة الشاملة بمنظور إسلامي يعزز من أهمية هدا النظام ويزيد من فرص تطبيقه في المجتمعات الاسلامية, وقد ارتبط مصطلح الجودة في الإسلام بمفردات ومفاهيم أخرى ذات علاقة، ولعل من أبرز هذه المصطلحات الإحسان والإتقان, فالقرآن لم يترك مجالاً من مجالات الحياة إلا وتحدث فيه وإن لم يكن بالتفصيل فالسّنة شارحة وعلماء الأمة قال تعالى: "وما فرطنا في الكتاب من شيء".

وحيت أن مفهوم إدارة الجودة الشاملة من أحدث المفاهيم الإدارية الذي تقوم فلسفته على مجموعة من الأفكار والمبادئ، والتي يمكن لأي إدارة أن تتبناها، وذلك من أجل تحقيق أفضل أداء ممكن، حيث تعيش الإدارة اليوم عصراً سمته التجديد والبحث عن مزيد من الكفاءة والإبداع، ويشهد العالم المتقدم تغيرات وتطورات سريعة ومتلاحقة في الميادين الاقتصادية والتقنية والاجتماعية، وهذا يستدعي نشوء مطالب ملحة على جودة الخدمات،



والتركيز على فعالية هذه الجودة من خلال التركيز على تنفيذ إدارة الجودة الشاملة وفي هذا البحث سوف ندرس دور الثقافة الدينية في كيفيه تطبيق إدارة الجودة الشاملة داخل وزارة النفط الليبية.

الكلمات المفتاحية: الثقافة الدينية , تطبيق إدارة الجودة الشاملة , وزارة النفط الليبية.

المقدمة

الإسلام عقيدة وشريعة وأخلاق وفلسفةً للكون والإنسان والحياة. هو كمال الجودة والإبداع ذلك أن الإسلام دين جلت حكمته لقوله تعالى: (بَدِيعُ السَّمَاوَاتِ وَالأَرْضِ وَإِذَا قَضَى أَمْراً فَإِنَّمَا يَقُولُ لَهُ كُن فَيَكُونُ).

إن مفهوم الجودة حاضرٌ في كل تعاليم الإسلام بكل مضامينه وهو يمثل قيمة إسلامية وقد حث القرآن الكريم على الجودة الشاملة في كل الأعمال التي يفترض أن يقوم بها الإنسان لذلك إن محاولة الاستفادة من التطورات العلمية الحديثة أمر يطلبه الاسلام ويرغب فيه بل ويحث عليه انطلاقاً من أن الحكمة ضالة المؤمن أنى وجدها فهو أولى الناس بها، ولكن لا يمكن أن تتحقق الاستفادة إلا إذا تمت المحاولة بوعي وإدراك, ولما كان نظام الجودة الشاملة هو خلاصة ما تميزت به النظريات المعاصرة، ولما يتميز به هذا النظام من نماذج تطبيقية فاعلة، ولما حققه من نجاحات متلاحقة في الكثير من المؤسسات الانتاجية و الخدمة في العديد من بلدان العالم, ولكون الجودة في الاسلام مبدأ إسلامياً مصدره الكتاب والسّنة والمنهج الإداري في الإسلام يتميز بالمرونة والانتفاع...فإن رؤية نظام إدارة الجودة الشاملة بمنظور إسلامي يعزز من أهمية هدا النظام ويزيد من فرص تطبيقه في المجتمعات الاسلامية, وقد ارتبط مصطلح الجودة في الإسلام بمفردات ومفاهيم أخرى ذات علاقة، ولعل من أبرز هذه المصطلحات الإحسان والإتقان, فالقرآن لم يترك مجالاً من مجالات الحياة إلا وتحدث فيه وإن لم يكن بالتفصيل فالسّنة شارحة وعلماء الأمة قال تعالى: "وما فرطنا في الكتاب من شيء".

وحيت أن مفهوم إدارة الجودة الشاملة من أحدث المفاهيم الإدارية الذي تقوم فلسفته على مجموعة من الأفكار والمبادئ، والتي يمكن لأي إدارة أن تتبناها، وذلك من أجل تحقيق أفضل أداء ممكن، حيث تعيش الإدارة اليوم عصراً سمته التجديد والبحث عن مزيد من الكفاءة والإبداع، ويشهد العالم المتقدم تغيرات وتطورات سريعة ومتلاحقة في الميادين الاقتصادية والتقنية والاجتماعية، وهذا يستدعي نشوء مطالب ملحة على جودة الخدمات، والتركيز على فعالية هذه الجودة من خلال التركيز على تنفيذ إدارة الجودة الشاملة.



مشكلة الدراسة:

اتجهت الأنظار خلال الفترة الماضية إلى إدارة الجودة الشاملة في المؤسسات والإدارات التي تسعى إلى تطوير الأداء، والتقليل من الأخطاء، وتحسين المخرجات.

وتعد جودة المنتج والخدمات علم له أصوله وقواعده ومتطلباته التي لا بد من توافرها لتقديم مخرجات ذات جودة فعالة، ولقد أشارت العديد من الدراسات كدراسة الحربي (1424هـ)؛ ودراسة الطجم (1421هـ) إلى وجود رغبة لقبول وتطبيق إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات القطاع الحكومي, إلا أن هناك بعض المتغيرات التي تتعلق بالأبعاد التنظيمية والسياسات الإدارية تعوقها, وتزيد من مقاومة التغيير, ومن خلال إطلاع الباحث على الدراسات السابقة تبين أن تطبيق مبادئ الجودة غير واردة في الإدارات الحكومية بالشكل الذي يرضي المستفيد لقلة التغذية الراجعة, وأن تطبيق مبادئ الجودة غير واردة في تنظيم العمل القيادي لقلة تطبيق وتأهيل القياديين, وأكدت بعض الدراسات على امكانية تطبيق إدارة الجودة الشاملة مثل: دراسة العصيمي (1428هـ)؛ ودراسة الورثان (1428هـ).

وإن إدارة الجودة الشاملة إدارة ناشئة ولا يمكن الاستغناء عنها في الحياة؛ لأنها مطلب ديني وشرعي ولأن الإدارة اليوم تعيش عصراً سمته التميز والبحث عن مزيد من الكفاءة و الإبداع حيث يشهد العالم المتقدّم تغيرات وتطورات سريعة ومتلاحقة في كافة القطاعات الحكومية والخاصة. ونتيجة لذلك تجد الإدارة نفسها من وقت لآخر أمام تحديات تفرض عليها إتباع وتطبيق كل ما هو جديد في مجال التطوير والتحسين. وتحتل الجودة أهمية متميزة في الفلسفة الإدارية المعاصرة في ظل التطورات الاقتصادية والتكنولوجية والسياسية التي يشهدها العالم اليوم، ولكي تنجح الإدارة الحكومية في تطبيق إدارة الجودة الشاملة لا بد من تقوية الأنظمة الإدارية و المعلوماتية والمالية وفقاً للشريعة الاسلامية.

ومن ملاحظة الباحث للواقع في وزارة النفط الليبية وجد أنها لم تعتمد إدارة الجودة الشاملة في إدارتها؛ ورغبة في رفع مستوى وزارة النفط الليبية جاءت فكرة هذه الدراسة؛ لتقديم رؤية حول واقع تطبيق إدارة الجودة الشاملة في وزارة النفط الليبية بشكل ينسجم مع الثقافة الدينية للمجتمع.



أهداف الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور الثقافة الدينية في كيفية تطبيق الجودة الشاملة داخل وزارة النفط الليبية، وذلك من خلال:

1- التعرف على دور الثقافة الدينية في كيفية تطبيق إدارة الجودة الشاملة داخل وزارة النفط الليبية من وجهة نظر أفراد الدراسة.

2- التعرف على مستوى معرفة العاملين داخل وزارة النفط الليبية لإدارة الجودة الشاملة وفقاً للثقافة الدينية من وجهة نظر أفراد الدراسة.

3- التعرف على متطلبات تطبيق إدارة الجودة الشاملة وفقاً للثقافة الدينية داخل وزارة النفط الليبية من وجهة نظر أفراد الدراسة.

4- تحديد مشكلات تطبيق إدارة الجودة الشاملة وفقاً للثقافة الدينية في وزارة النفط الليبية من وجهة نظر أفراد الدراسة.

أهمية الدراسة:

تتحدد أهمية هذه الدراسة فيما يلي:

1- الجانب التطبيقي للدراسة والذي يتمثل في تقديم رؤية عن دور الثقافة الدينية في كيفية تطبيق الجودة الشاملة داخل وزارة النفط الليبية.

2- تتناول الدراسة قطاعاً هاماً وهو وزارة النفط الليبية.

3- قد تساهم في تشخيص واقع الأداء الإداري داخل وزارة النفط الليبية، وتحديد جوانب القوة والضعف في أداء هذه الوزارة, وخاصة في مفهوم إدارة الجودة الشاملة وفقاً للثقافة الدينية, مما قد يكشف الاحتياجات التدريبية للعاملين في وزارة النفط من البرامج التدريبية.

4- قد تعطي متخذي القرار في وزارة النفط معلومات بحثية عن المشكلات التي تواجهها إدارتها, وتحد من فاعلية تطبيق إدارة الجودة الشاملة وفقاً للثقافة الدينية، مما قد يساعد الجهات المختصة عند التخطيط لعمليات تطوير الأداء.



5- قد تساعد في تحديد متطلبات تطبيق إدارة الجودة الشاملة وفقاً للثقافة الدينية داخل وزارة النفط الليبية والمعوقات المتوقعه عند التطبيق.

6- قد تكون منطلق لإجراء المزيد من البحوث والدراسات المستقبلية في المجالات التي ستتناولها الدراسة.

مصطلحات الدراسة:

هناك مصطلحات لابد من تعريفهما اصطلاحياً، وإجرائياً وهي:

(1) الإدارة (Management):

في **اللغة**: من الفعل (أدار) أي تولى أو دبر أو قام عليه أو ساسة (مجمع اللغة العربية بالقاهرة، 1992م)، كما تعني التدبير والحكم والتوجيه (البعلبكي، 1996م).

وفي اللغة الإنجليزية يطلق مصطلح (Administration) على المستوى الأعلى للقيادات الإدارية بوزارة التربية والتعليم، ومصطلح (Management) على المستويات الإدارية الأقل كمديري الإدارات التعليمية، ومديري الوحدات التعليمية الصغرى.

اصطلاحاً:

عرف فردريك تايلور الإدارة بأنها: "المعرفة الصحيحة لما يراد من الأفراد أن يؤدوه ثم التأكد من أنهم يؤدونه بأحسن طريقة وأرخصها" (حسان والعجمي، 2007م، ص: 28).

وعرفها بيتر شيلدون بأنها: "وظيفة يتم بموجبها رسم السياسات والتنسيق بين أنشطة المنظمة الرئيسية وتصميم الهيكل التنظيمي لها والقيام بأعمال الرقابة على كافة أعمال التنفيذ"، وعرفها وليم وايت بأنها: "فن ينحصر في توجيهه وتنسيق ورقابة عدد من الأفراد لإنجاز عملية محددة أو تحقيق هدف معلوم" (مساد، 2005م، ص: 7).

(2) الجودة (Quality):

في **اللغة**: من جيد يجيد ويجاد جيداً أي: طال عنقه وحسن، فهو أجيد، وهي جيداء، وأيضا جود، كما تعنى درجة التفوق العالية في الأقوال والأفعال نتيجة للتحسن (مجمع اللغة العربية، 1985م).



اصطلاحاً:

تعرف الجودة بأنها: "درجة قرب المنتج أو الخدمة من مطابقة المواصفات، أي أنها التطابق مع المتطلبات، والمقصود هنا درجة مطابقة المنتج لمواصفات التصميم" (Minks, 1987, P: 4).

كما تعرف بأنها: " صفة مميزة للمنتج أو الخدمة، فالجودة تعني هنا التميز بحيث يمكن تميزها بمجرد رؤيتها أو بمجرد التعامل معها" (Goetsch, 1994, P: 2).

(3) إدارة الجودة الشاملة (Total Quality Management) (TQM):

يعرف النجار إدارة الجودة الشاملة بأنها: عبارة عن أسلوب متكامل يطبق في جميع فروع ومستويات المنظمة التعليمية ليوفر للأفراد وفرق العمل الفرصة لإرضاء المتدربين والمستفيدين من التدريب (النجار، 1999م).

وعرفها تينكز بأنها: "التزام واشتراك بين كل من الإدارة والعاملين للقيام بالعمل من أجل تحقيق توقعات العميل أو تجاوز تلك التوقعات" (Tunks, 1992, P: 13).

وعرف معهد الجودة الفيدرالي إدارة الجودة الشاملة بأنها: "منهج تنظيمي شامل يهدف إلى تحقيق حاجات وتوقعات العميل، حيث يتضمن كل المديرين والموظفين في استخدام الأساليب الكمية من أجل التحسين المستمر في العمليات والخدمات في المنظمة" (Federal Quality Institute, 1990, P:11).

التعريف الإجرائي لإدارة الجودة الشاملة:

منهج إداري يهتم بالتطوير المستمر للعاملين في مجال التعليم لتحسين المخرجات وإيجاد بيئة تنظيمية تحقق التميز وتفعيل المشاركة المجتمعية, وحُسن استخدام الموارد البشرية والمادية لضمان جودة المخرجات وتحقيق رغبات المستفيدين.

(4) وزارة النفط الليبية:

هي الجهة التي تعمل على تحقيق أهداف خطة التحول في المجالات النفطية، والقيام بدعم الاقتصاد القومي عن طريق تنمية وتطوير الاحتياطيات النفطية واستغلالها الاستغلال الأمثل وإدارتها واستثمارها لتحقيق أفضل العوائد، وتشترك مع الهيئات والمؤسسات والجهات الأخرى التي تزاول أعمالا شبيهة بأعمالها.



ان هدة الدراسة اشتملت علي مبحثين هما: إدارة الجودة الشاملة، وزارة النفط الليبية.

المبحث الأول

إدارة الجودة الشاملة

مقدمة:

يعتبر مفهوم إدارة الجودة الشاملة من أحدث المفاهيم الإدارية الذي تقوم فلسفته على مجموعة من الأفكار والمبادئ، والتي يمكن لأي إدارة أن تتبناها، وذلك من أجل تحقيق أفضل أداء ممكن، حيث تعيش الإدارة اليوم عصراً سمته التجديد والبحث عن مزيد من الكفاءة والإبداع، ويشهد العالم المتقدم تغيرات وتطورات سريعة ومتلاحقة في الميادين الاقتصادية والتقنية والاجتماعية، وهذا يستدعي نشوء مطالب ملحة على جودة الخدمات، والتركيز على فعالية هذه الجودة من خلال التركيز على تنفيذ إدارة الجودة الشاملة.

وإن أهم متطلب في نجاح برامج إدارة الجودة الشاملة في المؤسسة تنمية الكفايات المعرفية والمهارات الفنية اللازمة لدى العاملين لتنفيذ الأنشطة المنسجمة مع الخطة لذا فمن الضروري التركيز على التدريب المتخصص المرتبط ببرامج إدارة الجودة الشاملة وأنشطتها لتنمية السلوكيات والمهارات التي تدعم توجهات الخطة وتساعد على تحقيق أهدافها، وينبغي أن يشمل التدريب كافة المستويات التنظيمية في المؤسسة دون استثناء وأن يأخذ صفة الاستمرارية (عليمات، 2004م، ص: 48).

نشأة مفهوم إدارة الجودة الشاملة وتطوره:

لقد ارتبطت إدارة الجودة الشاملة في أذهان الكثير بالإدارة اليابانية، وذلك بسبب الجودة العالية التي حققتها اليابان في تسويق منتجاتها وخدماتها على أساس الجودة، إلا أن الأصول الفكرية لإدارة الجودة الشاملة كانت أمريكية، فخلال الحرب العالمية الثانية، بذل المهندسون الإحصائيون جهوداً كبيرة للسيطرة على جودة المنتجات الحربية، وإنتاج أسلحة ناجحة عالية الدقة.

وانتقلت الفكرة إلى الشرق الأوسط وهناك نمت وازدهرت وتطورت مع الابتكار الياباني الذي كان يسمى بـ (دوائر الجودة)، والذي يجتمع فيها كل الموظفين في لقاءات أسبوعية منتظمة لمناقشة سبل تحسين موقع العمل وجودته،



ويتم فيها تحفيز الموظفين على تحديد المشكلات المحتملة للجودة، وانتقلت فكرة دوائر الجودة إلى أمريكا في السبعينات وانتشرت داخل الصناعات الأمريكية لدرجة إنها وصفت بأنها موضة الثمانينيات (الحريري،2007م، ص: 15 ؛ ويليامز، 2003م، ص: 6).

وأوضح الخطيب (2006م) إلى أنه نتيجة لذلك فإن إدارة الجودة الشاملة هي عملية تطوير، وعملية تراكمية يعود أصلها إلى الأفكار المطروحة في النموذج التقليدي للإدارة (Management Conventional Paradigm)، والذي يعود إلى كتابات فيدريك تايلور وهنري فايول وغيرهم، ممن حددوا قواعد ووضعوا المناهج الإدارة المختلفة، ولأن ما سبق قد لا يتناسب مع واقعنا الحالي دعت الحاجة إلى إيجاد أسلوب إداري جديد وأداة وتقنية جديدة في عالم الإدارة، فكانت إدارة الجودة الشاملة (ص: 45).

ومن الناحية التاريخية يمكن إيجاز تطور إدارة الجودة الشاملة في الآتي:

1. الفترة من عام 1940 – 1945م شكل فيها المفكرون الأمريكان الأساس في استخدام الأساليب الإحصائية والتحليلية في عمليات الفحص.
2. فترة الخمسينات: كانت المنافسة بين المنظمات الإنتاجية والخدمية محدودة، وكان كل من الإنتاجية والجودة مهملة، وذهب ديمنج إلى اليابان لإلقاء المحاضرات وإقامة الدورات التدريبية وتبنت المنظمات اليابانية آراؤه.
3. فترة الستينات: تم التأكيد على الجودة وتبنت بريطانيا هذا الاتجاه بأدوات العمل والمواد الخام، وغير ذلك من الجوانب التي تتعلق بالجودة.
4. فترة السبعينات: تطبيق كامل لإدارة الجودة الشاملة في العديد من المؤسسات الحكومية والخاصة في معظم دول العالم (حمود، 2007م، ص: 89).

وعند إطلاع الباحث حول ما كتب عن نشأة وتطور إدارة الجودة الشاملة فقد لوحظ آراء عديدة حول هذه النشأة، حتى لا يكاد يتفق مؤلفان على النشأة والتطور، إلا أن العبارة التي ذكرتها مجلة (Business Week) بوصفها إدارة الجودة الشاملة موضة الثمانينيات، لفت نظر الباحثة لدراسة موضوع النشأة والتطور. حيث ورد فيها: "إن الإدارة ليست علماً دقيقاً، وإنما مجال للمحاولات التي تتغير مع مرور الزمن والتي يسعى مؤيدوها إلى



إثارة مفاهيم وتقنيات جديدة، ولأن الإدارة هي فن متغير دائماً، فإن أغلب المديرون يبحثون دائماً عن تقنيات جديدة تزيد من فعالية مهاراتهم في حل المشكلات اليومية" (Morgan, 1994, P: 33-37).

مفهوم الجودة:حتى يمكن توضيح مفهوم إدارة الجودة الشاملة لا بد من التدقيق في المعنى الأصيل للجودة.

عرف مينك (Minks, 1987) كما أورد العلي (1428هـ) الجودة بأنها: " درجة قرب المنتج أو الخدمة من مطابقة المواصفات، أي أنها التطابق مع المتطلبات، والمقصود هنا درجة مطابقة المنتج لمواصفات التصميم" (ص: 21).

وعرف معهد الجودة الفيدرالي (Federal Quality Institute, 1990) الجودة بأنها: "أداء العمل بشكل صحيح من المرة الأولى، مع الاعتماد على تقييم العميل لمعرفة مدى تحسين الأداء" (P: 7). وعرف غوتشي (Goetsch, 1994) الجودة كذلك بأنها: "صفة مميزة للمنتج أو الخدمة، فالجودة تعني هنا التميز بحيث يمكن تميزها بمجرد رؤيتها أو بمجرد التعامل معها" (P: 2).

حيث عرف هوتشين (Hutchins, 1992) كما أورد الخطيب (2003م) الجودة بأنها: الملائمة للاستخدام (Fitness For Use)، أي: قدرة المنتج أو الخدمة على تلبية توقعات واختيارات الزبائن والعملاء (ص: 11).

وعرف باوندز (Bounds, 1994,) كما أورد (الخطيب، 2003) الجودة بأنها: " المنتج الجيد الحائز على الثقة، فأفضل جودة للمنتج والخدمة هي تلك التي تقدم للزبون أو العميل، وتستحوذ على ثقته بما تحويه من قيمة مقابل ما دفعه" (ص: 11).

أما السلمي (2001م، ص: 17-18) فقد عرف الجودة من خلال عدة أوجه منها:

- الجودة، هي انخفاض معدلات الفشل.
- الجودة، هي انخفاض شكاوي العملاء.
- الجودة، هي الإسراع بتقديم الخدمات للعملاء.
- الجودة، هي زيادة للمبيعات وتقليل التكاليف.



عناصر الجودة:

وتعد الجودة أداة فعالة لتطبيق التحسين المستمر لجميع أوجه عمل المؤسسات، وذلك من خلال تحقيق التحسين في النشاطات والعمليات الداخلية، وذكر شو (Shaw, 1996, P: 11) أن الجودة تشتمل على عدد من العناصر، هي:

1. المساواة: وتعني حصول الجميع على نصيب عادل وقسط متساوٍ من الخدمة.
2. الفعالية: وتعني تحقيق الفائدة المرجوة على مستوى الفرد والمؤسسة.
3. الملائمة: وهي الخدمات والإجراءات التي يحتاجها الناس فعلاً.
4. سهولة المنال: حيث لا تكون الخدمات مقيدة بحدود زمانية أو مكانية.
5. القبول: حيث إن الخدمات تقدم لإشباع الرغبات وتلبية التوقعات المعقولة للمستفيدين ولمقدمي الخدمات أنفسهم وللمجتمع عامة.
6. الكفاية: اتفاق الموارد المتوافرة لجميع الخدمات الأخرى أو المستفيدين الآخرين، وليس الاكتفاء بخدمة واحدة أو مستفيد واحد.

مراحل تطور مفهوم الجودة:

وقد تطور مفهوم الجودة وفق للمراحل التالي:

(1) مرحلة الفحص والتفتيش (Inspection Stage)

(2) مرحلة الرقابة الإحصائية (Statistical Control)

(3) مرحلة ضمان الجودة (Quality Assurance)

(4) مرحلة الجودة الاستراتيجية (Strategic Quality Management)

الجودة في المنهج الإسلامي:

لقد خلق الله سبحانه وتعالى كل شيء في الوجود بقدر مقدر لا تفاوت فيه ولا عوج، قال تعالى: (وجعل فيها رواسي من فوقها وبارك فيها وقدر فيها أقواتها) (سورة فصلت، الآية: 10)، ووازن الإسلام بين الفرد والجماعة،



وبين الدين والدنيا، وبين العقل والقوة، وبين المثالية والواقعية، وبين الروحانية والمادية، وجاء ذكر الإيمان بالله سبحانه وتعالى مقروناً بالعمل، قال تعالى: (إن الذين آمنوا وعملوا الصالحات إنا لا نضيع أجر من أحسن عملا) (سورة الكهف، الآية: 30)، وربط الحق سبحانه وتعالى تغير أحوال الأمم بناء على تغيير تلك الأمم لسلوكها وانحرافها عن هدي الله، قال تعالى: (إن الله لا يغير ما بقوم حتى يغيروا ما بأنفسهم) (سورة الرعد، الآية: 11)، كما أكد على أهمية التعاون، قال تعالى: (وتعاونوا على البر والتقوى) (سورة المائدة، الآية:2) ، ومن توجيهاته صلى الله عليه وسلم لأمته أن تكون امة متقنة ومنتجة ومجودة لأعمالها، قال صلى الله عليه وسلم: "إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه" (عبد المجيد، 2007م، ص68).

وأشار عساف (1407هـ) إلى أن تحقيق المنهج الإسلامي في الحياة الإسلامية يعني الإتقان والجودة في كل شئون الحياة بل والإحسان في جميع الأعمال العامة والخاصة للفرد والجماعة، وعليه تتحقق الجودة الشاملة في الأعمال عند الأخذ بالمنهج الإسلامي في الإدارة وغيرها (ص: 33).

وأضاف عبد الباقي (1999م) بأنه لا يخرج معنى ومفهوم الجودة من المنظور الإسلامي عن الفكر المعاصر، حيث إن المفهوم المعاصر للجودة يعني مجموعة السمات والمواصفات للمنتج والخدمة التي تضمن إرضاء احتياجات معلومة ومحددة للعميل (ص: 142).

وأشار الجويبر (1427هـ) إلى أن الجودة في الفكر الإسلامي تعني الإتقان في كل شيء وتحقيق السمات المطلوبة في الخدمة المقدمة بشكل يرضي الله سبحانه وتعالى من خلال استشعار المسلم بالرقابة الذاتية (ص: 46).

وأكد الشيخ (1421هـ) بأن الجودة والإتقان في الإسلام تتعدى الجانب المادي للإنتاج أو الخدمة إلى الجانب الخلقي الإنساني في الجودة بحيث يتقن المسلم ويجيد العمل ومعه الرفق والرحمة، وفي مقابل الإتقان هناك مصطلح آخر يحمل نفس المعنى وهو الإحسان ومعناه عطاء فوق الواجب ووفاء بالشروط وزيادة (ص: 8).

فالعمل المتقن ذو الجودة يصور معنى الإحسان، قال تعالى: (الذي خلق الموت والحياة ليبلوكم أيكم أحسن عملا وهو العزيز الغفور) (سورة الملك، الآية: 2)، فالله سبحانه وتعالى قد قرر الإحسان والإتيان به في كل شأن، وإذا كانت إدارات الإنتاج في العصر الحاضر تعطي الرقابة على العمليات أهمية خاصة من خلال وضع الأساليب والأنشطة نجد أن الرقابة في الإسلام تكمن في الإحسان وتعتمد على الرقابة الذاتية (الشيخ، 1421هـ، ص: 15)، قال تعالى: (إن السمع والبصر والفؤاد كل أولئك كان عنه مسئولا) (سورة الإسراء، الآية: 36).



فالمسلم مطالب بسلوك غاية في الدقة والإتقان وهو غاية ما يطالب به خبراء الجودة عند مراقبة خواص الجودة بالقياس، لذا فإن الموظف المسلم يستشعر هذا المطلب فيعمل بإتقان خوفاً من الله سبحانه وتعالى قبل الخوف من صاحب العمل (عبد المجيد وعبد المطلب، 2007م، ص: 68).

المبادئ الأساسية لنظام إدارة الجودة في الإدارة الإسلامية:

نجد في الحضارة الإسلامية الكثير من الآيات القرآنية الكريمة، والأحاديث النبوية الشريفة تبين لنا أن الإسلام قد أرسى الأسس الصحيحة لبناء مجتمع قوي ومتماسك, كما أن الإدارة الإسلامية طبقت العديد من المبادئ الأساسية لنظام إدارة الجودة من خلال ترسيخ المبادئ التالية كما ذكرها التميمي (1429هـ, 18):

1- **مبدأ الشورى:** دعا الإسلام إلى الالتزام بمبدأ الشورى من خلال التشاور مع الأفراد في اتخاذ القرارات وحل المشكلات, والمشورة تؤدي إلى عمل متقن وذي جودة عالية, ويظهر هذا في قوله تعالى: (فاعف عنهم واستغفر لهم وشاورهم في الأمر) (آل عمران، الآية 159).

2- **مبدأ التعاون والتكافل بين أفراد المجتمع:** أكد الإسلام على ضرورة التعاون وأهميته في سبيل الخير العام وروح الجماعة في كل توجيهاته وتعليماته, ويظهر هذا من خلال قوله تعالى: (وتعاونوا على البر والتقوى ولا تعاونوا على الإثم والعدوان) (المائدة، الآية 2).

3- **مبدأ إتقان العمل واحترامه والإخلاص فيه:** حث الإسلام العامل المسلم على إتقان عمله والإخلاص فيه، وأن يكون مسؤولاً عن جودته وسلامته من العيوب, لقوله تعالى: (إنا لا نضيع أجر من أحسن عملاً) (الكهف، 30). وقوله تعالى : (ولتسئلن عما كنتم تعملون) (النحل, 93).

4- **مبدأ الرقابة:** وهي تلك الرقابة الشاملة سواء كانت علوية أم ذاتية, إدارية (رئاسية)، أم رقابة خارجية, فهي تسعى جميعها إلى التأكد من أن الأهداف المرسومة والمعايير الموضوعة قد تم تنفيذها وفقاً للضوابط الشرعية الإسلامية (الدرادكه والشبلي، 1424هـ، 34-35). ويظهر هذا في قوله تعالى: (وما ربك بغافل عما تعملون) (النمل، الآية 93), وقوله تعالى: (واتقوا يوما ترجعون فيه إلى الله ثم توفى كل نفس ما كسبت وهم لا يظلمون) (البقرة, 281).



المبحث الثاني

وزارة النفط الليبية

النشأة والأهداف:

أنشئت المؤسسة الوطنية للنفط بموجب القانون رقم 24 لعام 1970 لتحل محل المؤسسة الليبية العامة للبترول والتي انشئت بموجب القانون رقم 13 لسنة 1968، حيث أنيط بها مسئولية إدارة قطاع النفط، وقد أعيد تنظيمها فيما بعد بموجب قرار الأمانة العامة لمؤتمر الشعب العام (سابقاً) رقم 10 لسنة 1979 لتعمل على تحقيق أهداف خطة التحول في المجالات النفطية، والقيام بدعم الاقتصاد القومي عن طريق تنمية وتطوير الاحتياطيات النفطية واستغلالها الاستغلال الأمثل وإدارتها واستثمارها لتحقيق أفضل العوائد، ويجوز لها في ذلك أن تشترك مع الهيئات والمؤسسات والجهات الأخرى التي تزاول أعمالا شبيهة بأعمالها.

وتقوم المؤسسة الوطنية للنفط بعمليات الاستكشاف والإنتاج عن طريق الشركات المملوكة لها أو بالاشتراك مع الغير عن طريق المقاولة أو بأى نمط من أنماط عقود استثمار الثروة النفطية، إلى جانب عمليات تسويق النفط والغاز داخل وخارج ليبيا.

وتمتلك المؤسسة الوطنية للنفط بالكامل شركات تقوم بالاستكشاف والتطوير والإنتاج للنفط والغاز، إضافة إلى شركات التسويق الداخلي والخارجي، كما ترتبط بعقود مشاركة مع شركات عالمية مختصة في تلك المجالات، وقد تطورت تلك العقود إلى أن وصلت إلى اتفاقيات استكشاف وانتاج وفق التطور العالمي لصناعة النفط والغاز.

كما تمتلك المؤسسة الوطنية للنفط مجموعة من الشركات لتكرير وتصنيع النفط والغاز الطبيعي التي تدير عدة مصافي أهمها مصفاة رأس لأنوف ومصفاة الزاوية، ومجموعة من المصانع التي تنتج الامونيا واليوريا والميثانول بمجمع البريقة البتروكيماوي الذي يشمل ايضاً مصنعاً لتسييل الغاز الطبيعي، بالإضافة إلى مصنع الايثيلين ومصنع البولي ايثيلين مرتفع ومنخفض الكثافة بمجمع راس لانوف.

كما تمتلك المؤسسة الوطنية للنفط شركات للخدمات تقوم بحفر وصيانة أبار النفط وتوفير جميع المواد والأدوات المستخدمة في عمليات الحفر، ومد وتركيب وصيانة شبكات أنابيب النفط والغاز، وإنشاء وصيانة خزانات النفط والغاز وإجراء الدراسات الفنية والاقتصادية الخاصة بها، وتزويد القطاع بخدمات التموين والإعاشة وخدمات الإقامة وتوفير خدمات المشتريات للمواد والمعدات والتدريب ويتبع المؤسسة الوطنية للنفط معهد النفط الليبي الذي



يتولى إجراء التحاليل والاختبارات الفنية لمراحل استكشاف وانتاج النفط ومشتقاته، وإجراء اختبارات مراقبة الجودة وإصدار شهادات خاصة بها, وتقييم براءات الاختراعات وتراخيص الاستغلال والرسوم والنماذج المتعلقة بالنفط ومشتقاته، كما ينشر البحوث والدراسات التي يجريها من خلال مجلة المعهد التخصصية بالإضافة إلى وسائل النشر العلمية المحلية والعالمية.

الدراسات السابقة: هناك الكثير من الدراسات السابقة ولكننا سوف نعرض بعض منها:

أولاً: الدراسات العربية:

1) دراسة باوزير (1432هـ) بعنوان: "إدارة الجودة الشاملة في المكاتب النسائية الحكومية المعرفة والممارسة والصعوبات".
2) دراسة السبيعي (1431هـ) بعنوان: "تطوير صنع واتخاذ القرار التربوي لدى القيادات النسائية في إدارة التربية والتعليم بجدة في ظل معايير الجودة الشاملة ".
3) دراسة السبيعي (1430هـ) بعنوان: "مدى تحقيق مدير إدارة الجودة الشاملة لمبادئها في مجموعة من المنظمات الخدمية السعودية".
4) دراسة القربي (1430هـ) بعنوان: "تطبيق إدارة الجودة الشاملة في إدارات الإشراف التربوي للبنات بالمملكة العربية السعودية (تصور مقترح).
5) دراسة العصيمي: (1428هـ) بعنوان: "أسس ومتطلبات الجودة الشاملة في سياسة التعليم بالمملكة العربية السعودية".
6) دراسة الشمري (1426هـ) بعنوان: "التنمية المهنية للقيادات التربوية بدولة قطر في ضوء مدخل إدارة الجودة الشاملة".
7) دراسة الجضعي (1426هـ) بعنوان: "نظرية ديمنج في إدارة الجودة الشاملة وتطبيقاتها التربوية: نموذج مقترح".
8) دراسة المهنا (1424هـ) بعنوان: "العوامل المؤثرة على فعالية تطبيق إدارة الجودة الشاملة في إدارة التربية والتعليم بمنطقة الرياض".



ثانياً: الدراسات الأجنبية:

- دراسة روك (roche, 2003)
- دراسة كوتس (Coates, 2003)
- دراسة ديتيرت وآخرون (detret & others, 2001)
- دراسة فريد (Freed, 2001)
- دراسة جيمي (Jimmy, 2000)
- دراسة كاثي (Cathy, 1999)
- دراسة سون (Sohn, 1998)
- دراسة هازارد (Hazzard, 1998)

قائمة المصادر والمراجع العربية

1- الأهلية الأجنبية العاملة في قطاع غزة. رسالة ماجستير. الجامعة الإسلامية. فلسطين، غزة. بركات، منالطه.2007. واقع تطبيق أبعاد إدارة الجودة الشاملة في ظل الثقافة التنظيمية السائدة في البنوك العاملة في قطاع غزة. رسالةماجستير. الجامعةالإسلامية. فلسطين، غزة.

2- الحاضر، إبراهيم بن سعد. 2001. مدى فعالية إدارة الجودة في مستشفى قوى الأمن بالرياض: آراء وتوجيهات الهيئة الطبية والإدارية بالمستشفى. رسالة ماجستير، غيرمنشورة. أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية. المملكةالعربيةالسعودية، الرياض.

3- الزعبي، علي فلاح. 2013. "دور إدارة الجودة الشاملة في تقليل المخاطر في قطاع التعليم العالي الأردني في ظل الازمة الاقتصادية العالمية دراسة تطبيقية". المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي. المجلد، 6. العدد(11).

4- الزهراني، جمعان عبدالكريم. 2005. إمكانية تطبيق إدارة الجودة الشاملة في المديرية العامة للدفاع المدني: دراسة ميدانية على ضباط المديرية لعامة للدفاع المدني. رسالة ماجستير، غير منشورة. أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية. المملكةالعربيةالسعودية، الرياض.



5- السالم، مؤيد العلاونة، عمار. 2006."تطبيقات إدارة الجودة الشاملة في الشركات الأردنية لصناعة البرمجيات". المجلة الاردنية في إدارة الاعمال. المجلد،2. العدد، (1).

6- شاهين، علي محمد. 2004. "إدارة الجودة1 الشاملة وأنظمتها فينجاح المنظمة والمنتج". المجلة العلمية. جامعة الملك فيصل. المملكة العربية السعودية، الدمام. المجلد،5.العدد(1).

7- الشواورة، فيصل محمود؛ المطيري عبد العزيز مرزوق. 2010. "أثر تطبيق مبادئ دارة الجودة الشاملة على الإنتاجية) مبادئ جائزة الملك عبدالعزيز للجودة دراسة تطبيقية على شركة مرافق الكهرباء والمياه السعودية". النشر الإلكتروني، جامعة مؤتة. الأردن.

8- الطراونة، محمد. 2002. "الجودة الشاملة والقدرة التنافسية، دراسة تطبيقية على قطاع الصناعات الدوائية في الأردن". دراسات، العلوم الإدارية. المجلد 29. العدد (1).

9- قنديل، باسل فارس. 2008. أثر تطبيق نظام إدارة الجودة الشاملة على السياسات التنافسية في المنشآت الصناعية "دراسة تطبيقية على منشآت القطاع الصناعي في قطاع غزة".رسالة ماجستير. الجامعة الإسلامية. فلسطين، غزة.

10- المصري، محمدحسن. 2003. تطبيق مبادئ وأدوات إدارة الجودة الشاملة في البنوك العاملة في فلسطين، دراسة تحليليه". رسالةماجستير. جامعه النجاح الوطنية. فلسطين.

11- ميا، علي، 2000. "إدارة الجودة الشاملة وإمكانية تطبيقها في مؤسسات وشركات القطاع العام الصناعي في الجمهورية العربية السورية – دراسة تطبيقية على الشركة العامة لصناعة الألمنيوم والشركة العامة لصناعة المحركات الكهربائية في اللاذقية". مجلة جامعة تشرين للبحوث العلمية، سوريا. المجلد،22. العدد (2).

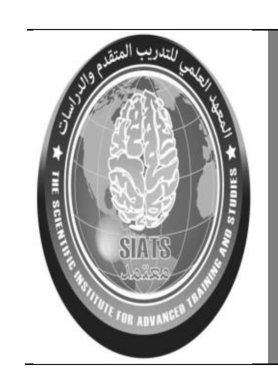


قائمة المصادر والمراجع الإنجليزية

1- Chong, Vincent K. & Rundus, Michael J.2004. "Total Quality Management, Market Competition and Organizational Performance". The British Accounting Review 36.

2- Tari, Juan Jose. 2005. "Components of successful total quality management ."The TQM Magazine.p112-124.

3- Mutah University E-PRINT. Business Administration BA and MIS. Last Updated (Monday, 22 October 2012 08 :13).



SIATS Journals

Journal of Human Development and Education for Specialized Research

(JHDESR)

Journal home page: http://www.siats.co.uk



مجلة التنمية البشرية والتعليم للأبحاث التخصصية

العدد 2، المجلد 2، نيسان 2016م.

e-ISSN: 2462-1730

DECISION SUPPORT SYSTEMS BETWEEN PRINCIPLES AND FOUNDATIONS

مساهمة نظم المعلومات في عملية صنع القرارات

دراسة تحليلية

محمد معاوى

ناصر حبتور

جـامـعـة الـعـلـوم الاسـلامـيـة الـمـاليـزيــة

ماليزيا

mohmmadmaw@yahoo.com

1437هـ –2016م



ARTICLE INFO
Article history:
Received 1/11/2015
Received in revised form 15/11/2015
Accepted 1/12/2015
Available online 15/4/2016

ABSTRACT

The current study addressed the importance of information systems (IS) and their contributions to the decision-making process. The study also aimed to identify the extent to which such systems contribute to the process of decision-making. Using an inductive approach to data analysis, the study obtained various findings showing how such systems support or assist in the decision-making process. The study was organized into two major parts: the first part is concerned with discussing the concepts of IS and the decision-making process while the second part addresses the contributions of IS to the decision-making process.

الملخص

تناولت هذه الدراسة اهمية نظم المعلومات ومساهمتها في عملية صنع القرار. كما هدفت الدراسة أيضا إلى التعرف على مدى مساهمة النظم في صنع القرار. و توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج توضح المساعدة التي تقدمها النظم في عملية صنع القرار. و اعتمد الباحث على المنهج الاستقرائي لاستنبط النتائج التي توصلت اليها الدراسة، وذلك من خلال تقسيم الدراسة الى محورين: المحور الاول مفاهيم نظم المعلومات و عملية صنع القرار بينما تناول المحور الثاني مساهمة نظم المعلومات في عملية صنع القرار.

الكلمات المفتاحية: النظام ، نظم دعم القرار، عملية صنع القرار، نظم المعلومات.



المقدمة

المعلومات تدعم عملية صنع القرارات، وهذا هو الهدف الذي تسعى لتحقيقه نظم المعلومات، غير إن ما يشهده نظام المعلومات في عصرنا الحاضر ونتيجة لتطور الحياة الاقتصادية التي أثمرت ضرورة وجود اهتمام في تعميق أفكار ومهارات متخذي القرارات على مختلف المستويات المنظمة لمسايرة تطورات الادارة الحديثة، لاتخاذ القرار السليم في المنظمة، حيث تعتبر عملية اتخاذ القرار عصب الوجود الإنساني كله، بأفراده وجماعته ومنظماته فهي تلعب دوراً أساسياً ومحورياً في كفاءة وفعالية المنظمات وتكاد تكون حجر المنطلق في كل شيء داخل المؤسسة كالأفراد والآلات والمعدات والمواد وكل ما يتعلق بها من تغيرات أو مستجدات يحتاج إلى اتخاذ القرار كما هو الحال بالنسبة للعملية الإدارية في وظائفها الأساسية فهي تحتاج إلى نفس القرار، ومن هنا تحاول هذه الدراسة تسليط الضوء على اهمية مساهمة نظم المعلومات في عملية صنع القرارات، وسوف يعتمد الباحث على المنهج الاستقرائي لاستنبط النتائج التي ستتوصل لها الدراسة، وسيتم ذلك من خلال تقسيم الدراسة حسب الاتي:

المحور الاول مفاهيم نظم المعلومات و عملية صنع القرار.

المحور الثاني مساهمة نظم المعلومات في عملية صنع القرار.

المحور الاول مفاهيم في نظم المعلومات و عملية صنع القرار

1. تعريف نظم المعلومات

تعرف نظم المعلومات الإدارية على أنها نظام مبني على الحاسب الآلي، يوفر المعلومات للمسؤولين عن وحدة تنظيمية، وتصف هذه المعلومات ما حدث في الماضي، وما يحدث حالياً، وما هو محتمل حدوثه مستقبلاً، وتتوافر هذه المعلومات في شكل تقارير دورية، وتقارير خاصة، ومخرجات نماذج رياضية، وتستخدم هذه المعلومات في صنع القرارات و حل المشكلات[1].

كما عرفها senn نظام المعلومات الإدارية هي نظام متكامل لتوفير المعلومات اللازمة لوظائف التخطيط والرقابة والعمليات في الأنظمة. فهو يساعد عمليات الإدارة واتخاذ القرارات من خلال توفير معلومات تصف الماضي والحاضر وتتنبأ بالمستقبل بشأن العمليات الداخلية، والمخابرات الخارجية للمنظمة، وهو بذلك يوفر معلومات

Robert, Jeffery, J. Competitive intelligence: 1994, p. 28.(1)



موحدة في الوقت المناسب للمنظمة[2].

2. أهمية نظام المعلومات:

- أن أهمية نظام المعلومات تزداد يوماً بعد يوم في جميع مجالات الحياة وأصبحت الركيزة الأساسية في صنع القرارات المتعلقة بسير نشاطات وأهداف المنظمات سواء كانت على مستوى الأقسام والوحدات أو الوظائف أو على نشاط المنظمة ككل[3].
- تستمد أنظمة المعلومات أهميتها من أهمية المعلومات التي تعد الشريان الحيوي للمنظمات بمختلف أنواعها، فهي النافذة التي تطل من خلالها على بيئتها الداخلية والخارجية[4].
- أصبحت المعلومات اليوم أمرا هاماً حتى أصبح امتلاك المعلومات أهم من امتلاك الأموال ولأن من يمتلكها يكون قادراً على التمييز والتفوق[5].
- المعلومات هي إحدى المدخلات الرئيسية المهمة التي تستخدمها الإدارة العليا في صنع القرارات وحل كافة مشكلاتها، لذلك فإن الاهتمام بنظام المعلومات والتعرف على مكوناته ووظائفه له الأثر البارز في حياة المنظمة من خلال إمداد الإدارة بالمعلومات التي تحتاجها في صناعة القرارات لبلوغ الأهداف بفعالية[6].

(2) Herring, Jan. Intelligence to enhance American companies competitiveness, 1994, p. 13

(3) . سليمان، احمد هاشم ، ، التحليل الاستراتيجي وانعكاساته على خيارات الأعمال والميزة التنافسية ،دراسة في شركة الصناعات الكهربائية، أطروحة دكتوراه ، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد. 2000.ص6.

(4) . سلمان، احمد عبد الرزاق ، تقويم أداء المنظمات ، رسالة دكتوراه ، إدارة عامة ،كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد. 1996. ص258.

(5) المشهداني ، شيماء عبد اللطيف ، العلاقة بن تقانة المعلومات والتدريب وأثرهما في القدرة المميزة ،رسالة ماجستير، كلية الإدارة والأقتاد جامعة بغداد.2002.ص47.

(6) الجبوري ، علي محمد جسام ، اثر نظام المعلومات التسويقي في صناعة الاستراتيجية التسويقية للمنتجات الصناعية ، رسالة ماجستير، كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة بغداد.2000.ص64.



3. تعريف عملية صنع القرار

ويعرف كنعان (1985)[7] صنع القرار بأنه الاختيار المدرك الواعي بين البدائل المتاحة في موقف معين، بينما يعرفها (يس وآخرون، 1975)[8] بأنه مسار فعل يختاره متخذ القرار باعتباره أنه افضل و أنسب وسيلة متاحة أمامه لتحقيق الهدف أو الأهداف التي يصبو إليها، وايضاً يعرف الصباب (1989)[9] صنع القرار بأنه "منهج للتصرف يختار من ببين عدد من البدائل ليحدث أثراً ويحقق النتيجة المطلوبة.

ويرى الرويلي (2000)[10] أن القرار بصورة عامة هو تديد ما يجب عمله تجاه مشكلة معينة أو تجاه موقف معين ويتطلب درجة عالية من الذكاء والحكمة لتجاوز مشكلة ما تواجه صانع القرار.

و تعتبر عملية صنع القرارات من الوظائف الثلاث الرئيسية للإدارة في الفكر العالمي الإداري المعاصر (الخلف،2005)[11]، بالإضافة للقيادة والاتصال إضافة إلى ذلك فأن وظائف الإدارة لا يمكن أن توجد وحدها بل يرجع وجودها لعملية صنع القرارات التي تنظر في جميع المستويات الإدارية وبالتالي تمثل عملية صنع القرارات من حتميات الأمور في الإدارة العامة والخاصة وهي ليست مستقلة عن نطاق الإدارة وهما تعتبر وسيلة أو أداة أساسية لممارسة جميع وظائف الإدارة التي ذكرت تنفذ وعليه فإن عملية صنع القرارات تتطلب وجود أكثر من طريقة في كل موقف لمواجهة مشكلة معينة (الرويلي، 2000).[12]

4. أهمية عملية اتخاذ القرارات في منظمات الأعمال: [13]

اتخاذ القرارات هي محور العملية الإدارية، كما ذكرنا، ذلك أنها عملية متداخلة في جميع وظائف الإدارة ونشاطاتها في منظمات الأعمال، فعندما تمارس الإدارة وظيفة التخطيط فإنها تتخذ قرارات معينة في كل مرحلة من مراحل

(7) كنعان نواف. 1985. "القيادة الإدارية". ط3. الرياض: منشورات الفردوق. ص 83.

(8) يس درويش و أحمد حسيني و أبراهيم درويش. 1975. "المشكلة الإدارية وصنع القرار". القاهرة: منشورات الهيئة المصرية للكتاب. ص 201.

(9) أحمد ،عبد الوهاب الصباب. 1989. "صناعة القرارات واتخاذها. جدة: جامعة الملك عبد العزيز. ص86.

(10) الرويلي، سعود عبد الله.. صنع القرار في إدارة تعليم البينين بالمملكة العربية السعودية. رسالة ماجستير غير منشورة. الرياض: جامعة الملك سعود. 2000، ص 12.

(11) الخلف، سعد ابراهيم.. فاعلية برنامج تدريبي مبني على الاستراتيجيات المعرفية للتعليم في تنمية مهارات تفكير صنع القرار لدى طلبة جامعة الأمير سلطان في الرياض. بحث مقدم لنيل درجة الدكتوراه في فلسفة علم النفس التربوي. عمان: الجامعة الأردنية2005.

(12) الرويلي، سعود عبد الله.. صنع القرار في إدارة تعليم البينين بالمملكة العربية السعودية. رسالة ماجستير غير منشورة .2000 . ص33.

(13) العضيب، محمد, عملية اتخاذ وصنع القرارات الإدارية،2005.ص 51.



وضع الخطة سواء عند وضع الهدف أو رسم السياسات أو إعداد البرامج أو تحديد الموارد الملائمة أو اختيار أفضل الطرق والأساليب لتشغيلها، وعندما تضع الإدارة التنظيم الملائم لمهامها المختلفة وأنشطتها المتعددة فإنها تتخذ قرارات بشأن الهيكل التنظيمي ونوعه وحجمه وأسس تقسيم الإدارات والأقسام، والأفراد الذين تحتاج لديهم للقيام بالأعمال المختلفة ونطاق الإشراف المناسب وخطوط السلطة والمسؤولية والاتصال .. وعندما يتخذ المدير وظيفته القيادية فإنه يتخذ مجموعة من القرارات سواء عند توجيه مرؤوسيه وتنسيق مجهوداتهم أو استشارة دوافعهم وتحفيزهم على الأداء الجيد أو حل مشكلاتهم، وعندما تؤدي الإدارة وظيفة الرقابة فإنها أيضًا تتخذ قرارات بشأن تحديد المعايير الملائمة لقياس نتائج الأعمال، والتعديلات لتي سوف تجريها على الخطة، والعمل على تصحيح الأخطاء إن وجدت، وهكذا تجري عملة اتخاذ القرارات في دورة مستمرة مع استمرار العملية الإدارية نفسها.

5. العوامل والاعتبارات المؤثرة في صنع القرار:

أ- العوامل المؤثرة في اتخاذ القرار:

- العوامل الإنسانية و العوامل التنظيمية و العوامل البيئية[14]

ب- الاعتبارات المؤثرة في متخذ القرار:

إن الحرية المتاحة لمتخذي القرارات تتوقف على عدة اعتبارات والتي تقف عائقا في تحقيق نتائجها، ومن أهم هذه الاعتبارات ما يلي[15]:

- مستوى أهمية القرار واثر القرار على البيئة.
- القيم والأحكام الشخصية (القيم العملية، الاقتصادية، الحسية، السياسية والقيم الدينية).

ويرى الباحث إن توظيف المعلومات في عملية اتخاذ القرار يمثل غاية رئيسية تتجه المعلوماتية لتحقيقها في إطار دورها الهادف لدعم صناعة القرار، وعلى أساس كيفية ومستوى استخدام المعلومات من قبل متخذ القرار يتحدد مدى مقدرة المعلومات ذاتها على الإيفاء بمتطلبات التهيئة والتحضير العلمي لدراسة واتخاذ القرار كما يتحدد من جانب آخر مدى الارتقاء في أسلوب صناعة القرار ودرجة ضمان دقته. وأن المعلومات هي البيانات ذات معنى.

(14) أحمد محمد المصري، الإدارة الحديثة، الاتصالات، القرارات. مؤسسة الشباب الجامعية، الإسكندرية 2001، ص. 76.

(15) علي الشرقاوي، العملية الإدارية، وظائف المديرين، دار الجامعة الحديثة للنشر، الاسكندرية 2002، ص150 .



وتحتاج المنظمة إلى المعلومات كي تتمكن من ربط أجزائها المختلفة لتحقيق أهدافها وحتى تتمكن من التكيف مع البيئة المحيطة بنجاح وتقوم بعملية صنع القرار اعتماداً على معلومات دقيقة.

المحور الثاني مساهمة نظم المعلومات في صنع القرار(16):

إن الهدف الأساسي من نظام المعلومات هو خدمة عملية صنع القرار في المنظمة سوف يظهر لنا الدور الذي يمكن أن تلعبه نظم المعلومات في كل مرحلة من خلال التالي:

- المرحلة الأولى (مرحلة الاستخبار) تقوم نظم المعلومات بتخزين كميات هائلة من المعلومات التي يمكن أن تفيد صانع القرار ويمكن إجمال دور نظم المعلومات في هذه المرحلة عبر النقاط التالية:

– توفر قاعدة البيانات معلومات تساعد على التعرف على المشكلات واكتشاف فرص الحل.

– تساهم نظم دعم القرار في الحل من خلال قدرتها على بناء النماذج وتحليلها.

– تساعد النظم الخبيرة في عملية تصنيف المشكلة من خلال تحديدها و تصنيفها و إظهار مدى خطورتها.

- المرحلة الثانية (مرحلة تصميم النموذج) يتلخص دور نظم المعلومات في ضرورة التعرف على البدائل الممكنة لحل المشكلة، وعلى معيار المفاضلة بينها فإن نظم دعم القرار يمكن أن توفر لها العديد من النماذج الرياضية والكمية التي تساعد في التعرف على مختلف الحلول، كما أن النظم الخبيرة يمكن لها إظهار بدائل الحل بالنسبة للمشكلات المعقدة وتساهم أيضا في إجراء عمليات التنبؤ بنتائج تطبيق هذه البدائل.
- المرحلة الثالثة (مرحلة البحث والاختيار) إن نظم المعلومات في هذه المرحلة لا تقوم بصنع القرار، ولكن توفر النماذج الرياضية والكمية التي تساهم في تحديد الحلول الممكنة لحل المشكلة وتقييمها وفقا لمعايير محددة مسبقا.
- المرحلة الرابعة (مرحلة التطبيق) إن تنفيذ القرار يستلزم عملية إقناع الأطراف المشاركة وخاصة الأطراف التي ستقوم بتنفيذه، وتحتاج عملية الإقناع بالقرار على مخرجات نظم المعلومات كلما سهل الاقتناع بها.

(16) غنائم عمرو، الشرقاوي علي، تنظيم وإدارة الأعمال، دار النهضة العربية، بيروت 1982، ص 126.



و يرى (الخلف، 2005)[17] أن مساهمة نظم المعلومات في عملية صنع القرارات تكون اكثر نفعاً في ثلاثة مراحل أساسية، ولكل مرحلة خطوتان فرعيتان وهي كما يلي:

1. **مرحلة جمع المعلومات وتتضمن:**
   - تحديد المشكلة والهدف.
   - وضع اقتراح البدائل الممكنة.

2. **المقارنة والاختيار وتشمل:**
   - مقارنة البدائل وتقويمها.
   - اختيار البديل المناسب.

3 **.التقويم والتنفيذ والمتابعة وتشمل:**
   - تنفيذ الأمر الذي تم اختياره.
   - رقابة التنفيذ والتقويم والمتابعة.

ويرى الباحث من خلال ما سبق ان المساهمة التي تقدمها النظم تمثل في المفهوم الذى يؤكد ان المعلومات ما هي الا نتاج لما يسمى بنظام المعلومات الذي يقوم بدوره بتحويل البيانات في شكلها الخام الى معلومات ذات قيمة يحتاجها متخذ القرار، و تظهر قيمة المعلومات في جميع مراحل صنع القرار و سنورد هذه القيمة في ما يلي:

مساهمة النظم في تحديد المشكلة[18]

في هذه المرحلة يقوم صانع القرار بمسح شامل للمحيط الداخلي و الخارجي للمؤسسة و ذلك بغرض اكتشاف المشكلة و يساهم في توضيح العوامل المسببة لها فنظام المعلومات يمكن أن يوفر معلومات بشأن كل مشكلة كما أنه يمكن أن ينصح صانع القرار بنوعية المعلومات و النظم الخاصة بها صانع القرار في التنبؤات الخاصة و المتوقعة

(17) الخلف، سعد ابراهيم.. مرجع سابق، ص 6-7.

(18) منصور البدوي، دراسات في أساليب الكمية واتخاذ القرارات، دار الجامعية، 2000.ص 56



للمستقبل.

مساهمة النظم في مرحلة تنمية الحلول البديلة

نضراً لما تتضمنه مرحلة تحديد البدائل من التعرف على بدائل التصرفات الممكنة لحل المشكلة و تحديد معايير المفاضلة بينها و التنبؤ بنواتج استخدام و كما يستلزم ذلك من التعبير عن المشكلة في صورة النموذج البسيط القابل للحل فان نظام المعلومات تجعل هذه البدائل معروفة النتيجة.

مساهمة النظم في مرحلة التقييم

أن نظم المعلومات لا تقوم في الغالب بصنع القرار لكن ما توفره هذه النظم من نماذج رياضية و كمية تسهم في الحلول الممكنة و تقييمها وفقا لأي معايير مرغوبة فيها.

مساهمة النظم في مرحلة اختيار أفضل حل

تساهم نظم المعلومات في تسهيل عملية الاختيار و ذلك بتوفيرها لمعلومات حول كل بديل من البدائل المتاحة و تظهر جوانبها الإيجابية و السلبية كما تظهر مدى تؤثر كل بديل بالحالات الطبيعية المتوقعة و النتائج التي يحققها.

مساهمة النظم في مرحلة تنفيذ القرار

لا يقل دور نظم المعلومات في مرحلة تطبيق الحلول عن دورها في المراحل السابقة لصنع القرار فتنفيذ القرار يستلزم عملية اقناع الاطراف المشاركة و أيضا التي ستقوم بالتنفيذ.

كما أن عملية الاقناع نفسها تحتاج الى عمليات الاتصال بين العديد من الاطراف المعنية بالقرار و هنا يكمن دور نظام المعلومات و تأثيره في اجراء هذه الاتصالات من خلال شبكات الحاسب الالي .

ومن خلال نتائج البديل الذي تم اختياره و النتائج أو الاهداف المرجوة تظهر قيمة المعلومات ومدى دقتها في تقديم العون لمتخذ القرار في كل مرحلة من مراحل صنع القرار.



النتائج

1. ان نظم المعلومات تساعد متخذي القرارات في المنظمة على اتخذ القرارات في الوقت المناسب.
2. توفر نظم معلومات التقرير الدقيقة كمتطلبات تساعد عملية صناعة القرار في صنع القرارات بجودة عالية.
3. توفر النظم معلومات عن كل الاقسام و الادارات وتربط بين فروع المنظمة مما يجعل تدفق المعلومات من والى المنظمة يتم بصورة مرنة وسريعة.
4. تتميز النظم بتوفير ارشفة الكترونية تضم معظم قرارات المنظمة مما يسهل عليها في المستقبل الرجوع الى هذه القرارات في حالة مواجهة نفس الموقف.

المصادر

1- إبراهيم بختي، صناعة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وعلاقتها بتنمية تطوير الأداء، 2005.

2- إبراهيم سلطان، نظم المعلومات الإدارية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2005.

3- سناء مسودة، نموذج مقترح لقياس الأداء الشامل في منظمات الأعمال في ضوء مقارنة تحليلية لنموذج الأمريكي (بطاقة العلامات المتوازنة) والنموذج الياباني (الإدارة التكاملية الشاملة) لقياس الأداء الشامل، ورقة عمل ضمن فعاليات المؤتمر العلمي الثاني في جامعة العلوم التطبيقية الخاصة بعنوان " الجودة الشاملة في ظل إدارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات" والمنعقد خلال الفترة الواقعة ما بين 26- 27 نيسان 2006.

4- الطاهر الكري، تكلفة الاستثمار في أنظمة المعلومات ، مجلة الجندول، العدد 24، سبتمبر 2005

5- محمد عبد الرحيم المحاسنة، أثر كفاءة نظم المعلومات في فاعلية عملية اتخاذ القرارات، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد1، العدد1، 2005.

6- مراد رايس، أثر تكنولوجيا المعلومات على الموارد البشرية في المؤسسة، جامعة الجزائر، 2005- 2006.

7- منال محمد الكردي، جلال إبراهيم العبد، مقدمة في نظم المعلومات الإدارية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2003.

المؤتمر العلمي حول الأداء المتميز للمنظمات والحكومات، 08، 09 مارس 2005، جامعة ورقلة.

8- المير عبد الرحيم علي، العلاقة بين ضغوط العمل وبين الولاء التنظيمي و الأداء و الوصف الوظيفي و

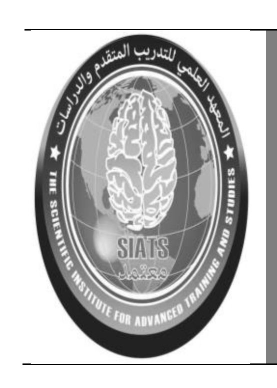


الصفات الشخصية، مجلة معهد الإدارة العامة، العدد2، الرياض، 1995.

9- نبيل محمد مرسي، التقنيات الحديثة للمعلومات، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2005.

10- هلال محمد عبد الغني حسن، مهارات إدارة الأداء، مركز تطوير الأداء، القاهرة، 1996.





SIATS Journals

Journal of Human Development and Education for Specialized Research

(JHDESR)

Journal home page: http://www.siats.co.uk



مجلة التنمية البشرية والتعليم للأبحاث التخصصية

العدد 2، المجلد 2، نيسان 2016م.

e-ISSN: 2462-1730

THE CULTURAL DIVERSITY OF CHANGE AGENTS AND ITS IMPACT ON THE SUCCESS OF CHANGE MANAGEMENT. AN APPLIED STUDY ON THE TELECOMMUNICATIONS SECTOR IN THE SULTANATE OF OMAN

نظم دعم القرار بين المبادئ والأسس

محمد معاوى

عبد الرزاق صهيل

ناصر محمد حمزة

جـامـعـة الحاضرة

ليبيا

mohmmadmaw@yahoo.com

1437هـ –2016م

ARTICLE INFO
Article history:
Received 18/2/2016
Received in revised form 20/3/2016
Accepted 1/4/2016
Available online 15/4/2016

ABSTRACT

This paper aimed to highlight the importance of decision support systems (DSS) and the evolution of these systems by clarifying the concept and definition of decision support in modern institutions and identifying the functions and components of these systems. Based on this, the paper provided several useful conclusions that contribute to enhancing the performance of companies through the achievement of outstanding performance and high efficiency by using the rules and principles of information systems, which are exclusive here to DSS. The study was organized into three parts that explain and illustrate such guideline rules and principles of using these systems in the decision-making process.

الملخص

هدفت هذه الورقة إلى إبراز أهمية نظم دعم القرار وتطور هذه النظم من خلال توضيح مفهوم وتعريف نظم دعم القرار في المؤسسات الحديثة والتعرف على وظائف ومكونات هذه النظم. وتوصلت الورقة الى العديد من الاستنتاجات التي تسهم في رفع أداء الشركات من خلال تحقيق أداء متميز و كفاءة عالية باستخدام قواعد واسس نظم المعلومات والتي تنحصر هنا في نظم دع القرار وقسمت الدراسة الى ثلاث محاور توضح هذه المبادي والاسس .

الكلمات المفتاحية: النظام، نظم دعم القرار، عملية صنع القرار، نظم المعلومات.



المقدمة

تهدف نظم دعم القرارات وبشكل رئيسي الي الرفع من مستوي كفاءة الإدارة وجودة القرارات المتخذة من خلال ما تقدمه من مساندة لكافة فئات متخذي القرارات، وبشكل سريع وفعال سواء علي مستوي الإدارة العليا أو الوسطي مديراً كان أو فريق، سواء كانت هذه القرارات لحل المشاكل التي تواجه العمل اليومي أو المساعدة في صنع واتخاذ القرارات المستقبلية. ويوفر هذا النظام معلومات مستخلصة من تجارب سابقة بحيث تكون القرارات المبنية علي هذه التجارب أكثر فاعلية، ويكون لدي متخذ القرار تصور علي مدي الأثر الذي سيحدثه القرار المتخذ. وهي عبارة عن نظم كاملة يتم تطويرها لكي تسمح لمتخذ القرار باسترجاع أو توليد معلومات ذات علاقة بمشكلة ذات طبيعة عامة، وتصمم هذه النظم بهدف الاستخدام المستمر كما إن جوهر نظم دعم اتخاذ القرارات هو التنبؤ والإنذار المبكر وصياغة السيناريوهات المبنية على نماذج معينة، حيث تقوم نظم دعم القرار بعمل المزج بين البيانات المتاحة مع الرؤى الشخصية لمتخذ القرار، ويتم كله باستخدام الحاسب و نماذج للتنبؤ.

المحور الاول: ماهية النظم وعملية صنع القرار

النظام:

وهو عبارة عن مجموعة من العناصر والمكونات والأنظمة الفرعية المتفاعلة مع بعضها، ويحكمها مجموعة من العلاقات لتحقيق هدف من الأهداف.[1]

مكونات النظام :- يتكون النظام بصورة عامة من الآتي:

أ- **المدخلات** :**INPUT** وهي البيانات التي سوف يعمل النظام علي معالجتها و تشغيلها.

ب- **المعالجة** :**PROCESS** وهي مجموعة العمليات التي يعالج بها النظام البيانات.

ج- **المخرجات** : **OUTPUT** وهي عبارة عن معلومات ناتجة من عملية معالجة البيانات.

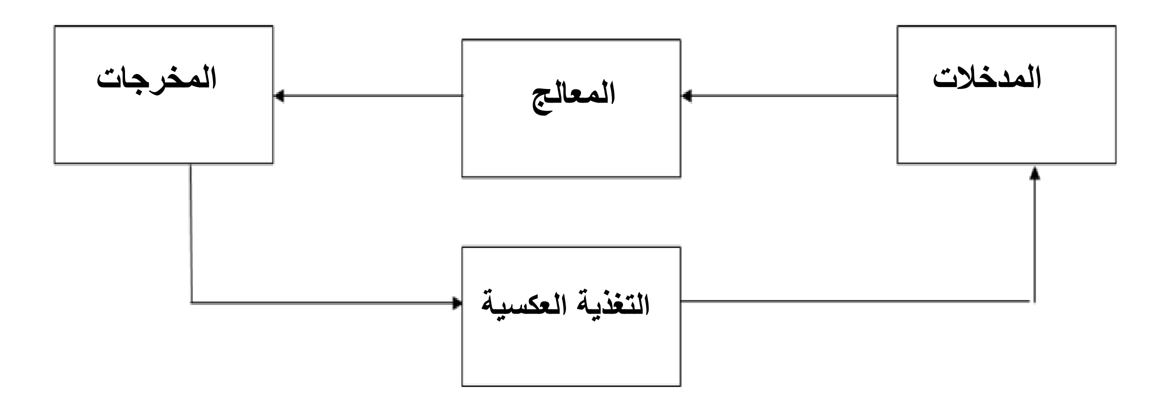
وتربط بين هذه المكونات علاقة تغذية عكسية لتزويد المستويات الإدارية المختلفة بالمعلومات، ولتصحيح المخرجات الغير صحيحة، في حدود بيئية معينة.

(1) د- محمد الصيرفي (القرارات الإداري ونظم دعم)دار الفكر الجامعي ، الإسكندرية، 2006.ص44.



النموذج العام للنظام:

الشكل التالي يوضح هذا النموذج[2]:



نظام معلومات المؤسسة :

" وهو النظام الذي يقوم برصيد وتخزين ومعالجة واسترجاع (البيانات/المعلومات) وتقديمها الي الشخص المناسب في الوقت والمكان المناسب، ويتكون من الأجهزة والموارد البشرية واللوائح والتشريعات...الخ.

القرار[3]:

القرار هو عملية الاختيار بين مجموعة من البدائل لتحقيق هدف واحد أو عدة أهداف.

بصفة عامة يمكن القول بان القرار هو عملية عقلانية تتبلور في الاختيار بين بدائل متعددة ذات مواصفات تتناسب مع الإمكانيات المتاحة والأهداف المطلوب.

المستقبل والقرار:

يؤخذ القرار للمستقبل لا للماضي وكلما كان المستقبل واضح المعالم (وفرة المعلومات) يكون القرار جيد

المنظمة والقرار:

جودة أداء المنظمة يعتمد على محصلة جودة قراراتها سلباً أو إيجاباً (الاستراتيجية والتكتيكية والتشغيلية).

---

(2) د- إنعام الشهر بلى (نظم المعلومات الإدارية) أكاديمية الدراسات العليا بجنزور 2009. ص55.

(3) د- إبراهيم سلطان (نظم المعلومات الإدارية مدخل معاصر)الدار الجامعية الإسكندرية ،2005 .ص67.



ثورة تكنولوجيا الاتصالات والمعلوماتية والقرار[4]:

سرعة اتخاذ القرار لاصطياد الفرصة.. أي لا وقت للخوف أو التردد أو التفكير الطويل

العولمة والقرار:

القرار الجيد هو الوسيلة الوحيدة لضمان موقع على خريطة العالم الجديد عالم المنافسة الشرسة

مفهوم صنع القرار:

نتيجة للأهمية التي تكتسبها عملية صنع القرار سواء كانت قرارات فردية أو تنظيمية، لذلك فقد اعتبرت المدرسة الكلاسيكية إن الإدارة لا تخرج عن كونها عملية اتخاذ القرارات أو بمعني أخر أن اتخاذ القرار هو قلب العملية الإدارية، لذلك فان هدف المعلومات الإدارية هو خدمة عملية صنع واتخاذ القرارات [5].

بيئة القرار في المنظمة

لقرار الإدارة	النوع	البيئة	طبيعة البيانات والمعلومات	المدة الزمنية لاتخاذ القرار	الاحتياج لمدعمات	نوعية الأساليب والتقنية المدعمة
العليا	استراتيجي	فقيرة dIll Structure	− ↑	+ ↑	+ ↑	IDSS / ES
الوسطى	تكتيكي	متوسطة Semi				DSS / EIS / OR

(4) د- محمد حسين الطائي (الموسوعة الكاملة في نظم المعلومات الإدارية الحاسوبية)السلسلة الثالثة، الأردن، 2005.ص51.

(5) د- سونيا البكري ، د- على عبد الهادي (مقدمة في نظم المعلومات الإدارية)الدار الجامعية الإسكندرية،1995.ص43.



				Structured		
EIS / OR				غنية Well Structured	تشغيلي	**الدنيا**

وبشكل عام هناك نوعان من القرارات وهي:

1. القرارات المبرمجة و القرارات الغير المبرمجة:

أ- **القرارات المبرمجة**: وهي تلك القرارات التي تتصف بأنها متكررة وروتينية ومحددة جيداً، وتوجد إجراءات مسبقة لحلها ويلاحظ في هذا النوع من القرارات إن معايير الحكم فيها عادة ما تكون واضحة.

ب- **القرارات الغير المبرمجة**: وهي تلك القرارات التي تتصف بأنها غير متكررة وغير روتينية.

2- القرارات وفقاً للمستوي الإداري:

أ- **القرارات التشغيلية**: وهي التي تصنع في المستويات الدنيا بالتنظيم، وتتعلق بالعمليات التشغيلية للمنظمة مثل الرقابة علي المخزون.

ب- **القرارات الإدارية**: وهي التي تصنع عند مستوي الإدارة الوسطي، حيث يقوم المديرون بصنع قرارات لحل مشكلات التنظيم والرقابة علي الأداء.



ج– قرارات استراتيجية: وهي التي تصنع عند قمة المنظمة بواسطة الإدارة العليا وهي تغطي مدي زمني طويل، وهي تتعلق بالقرارات الاستراتيجية و الوضع التنافسي للمنظمة في السوق مثل قرارات المنتج الجديد.

مفهوم نظم دعم القرارات :

أن نظم دعم القرارات هو عملية توفير البيئة والظروف والآليات والتقنيات التي تخدم صناعة واتخاذ قرار جيد قابل للتطبيق، وهي نظم مبنية علي النظم الخبيرة ونظم الذكاء الاصطناعي، تقدم الدعم لأي مستوي إداري، من خلال النمذجة الرياضية والمحاكاة بين المستخدم والحاسب الآلي.

وهو نظام للمعلومات يقوم على استخدام تقنيات الحاسوب، و الأساليب الرياضية لمساندة متخذ القرار في التعامل مع المشاكل شبة المبرمجة والغير مبرمجة للوصول إلى قرار واحد، أو مجموعة من البدائل التي يمكن المفضلة بينها.

ويعرف بأنه نظام حاسب آلي متكامل، يضم قاعدة معلومات ونماذج تحليلية وأدوات عرض، ومصمم بهدف المساعدة في صنع القرارات وبما يعزز هدف الفاعلية التنظيمية، فالمهمة الأساسية لهذا التصميم هو تحويل المعلومات ذات الصلة بنشاط المنظمة الي معرفة تساهم في صنع القرارات السليمة في مختلف المجالات سواء كانت استراتيجية أو تشغيلية.

وتنبع أهمية نظم دعم القرارات من خلال تقديم نظاما يسمح بتفاعل المباشر بين الكمبيوتر، ومستخدم النظام دون الحاجة الي وساطة خبراء المعلومات أثناء عملية الاستخدام.

ويمكن تعريف نظم دعم القرارات[6]:

بأنها مجموعة من الإجراءات المبنية علي النماذج لمعالجة البيانات والأحكام الشخصية لمساعدة المدير في اتخاذ القرار.

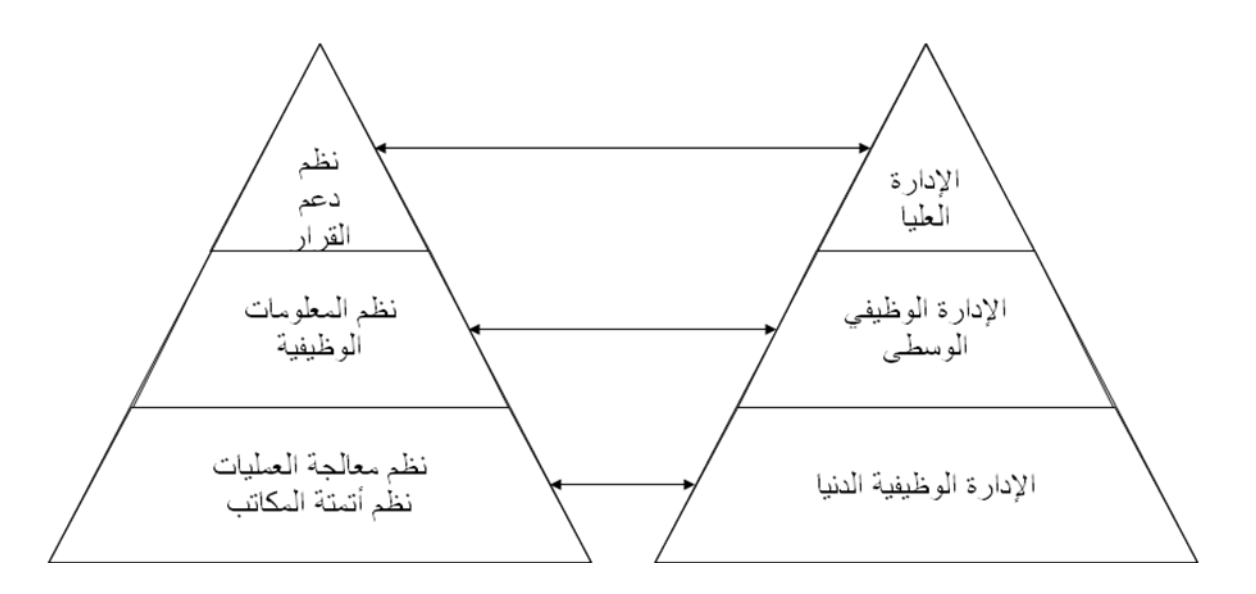
- ـ وانه نظام قادر علي دعم تحليل البيانات وتقديم نماذج خاصة بموضوعات محددة.
- وبأنه نظام موجه نحو التخطيط الاستراتيجي وطويل الأمد.
- أن نظام دعم القرار ومن تسميته يعتبر أداة لتحليل المشكلات بالمقارنة مع نظم المعلومات الإدارية التي تتجه بالأساس نحو العمليات.
- إن نظم دعم القرار تأتي كمرحلة متكاملة بعد بناء المنظمة لنظم المعلومات الوظيفية، وحوسبة العمليات

[6] سعد غالب ياسين ، نظم مساندة القرار ، دار المناهج للنشر والتوزيع عمان، 2006. ص111.



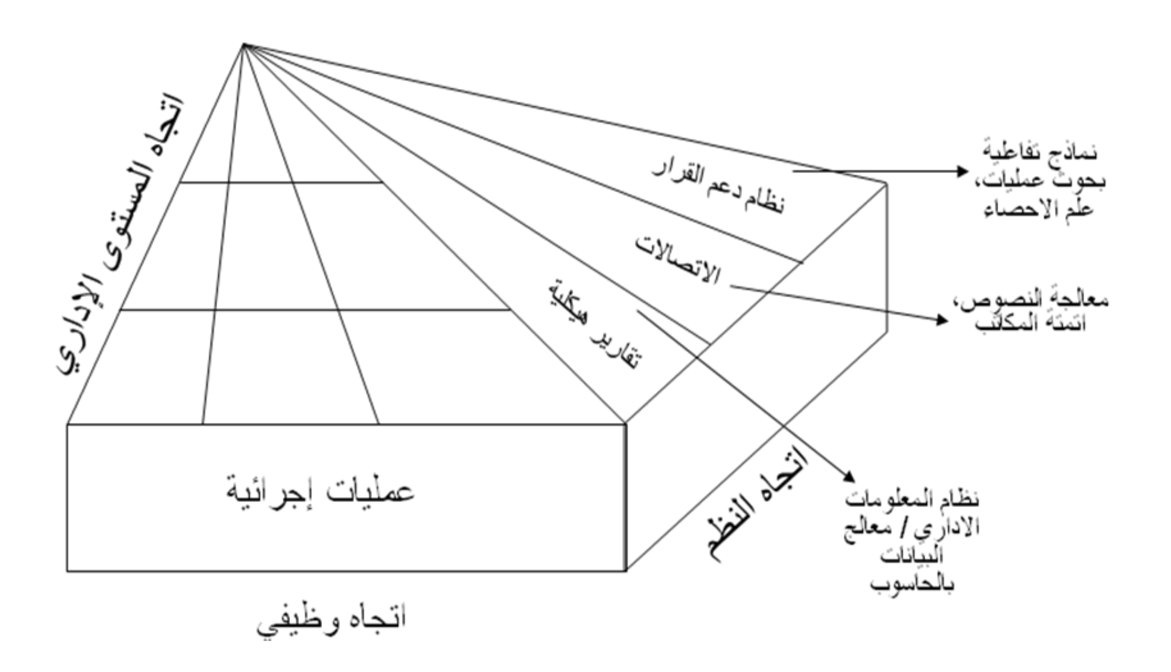
الروتينية والمتمثلة بنظم أتمت المكاتب ونظم معالجة العمليات.

إن نظم دعم القرارات تخدم بشكل رئيس الإدارة العليا، كما في الشكل التالي:



فيما يرى إن نظام دعم القرار في إطار متكامل وكنظام يتفاعل مع أنظمة المعلومات في المنظمة ويخدم جميع المستويات الإدارية وكما يتضح في الشكل(7).

(7) د- محمود العبيدى، بحث بعنوان نظم دعم القرار ودورها في رفع كفاءة الإدارة المحلية ،جامعة فيلادلفيا الأردن،2000.ص170.



ومن خلال ما سبق يمكن تحديد بعض الصفات الرئيسية التي تميز نظم دعم القرارات عن غيرها من نظم المعلومات:

1- التركيز علي القرارات المبرمجة وشبة المبرمجة التي تصنع عند المستويات الإدارية العليا في المنظمة.

2- التركيز علي خاصية التفاعل، المرونة، والقدرة علي التكيف مع متطلبات متخذ القرار، والاستجابة السريعة لاحتياجاته.

3- أمكانية بدء التشغيل والتحكم في العمليات بواسطة المستخدم النهائي.

4- دعم عمليات كل من اتخاذ القرارات الفردية، والقرارات التنظيمية.

5- التركيز علي جودة وفعالية القرار.

6- التكامل مع نظم المعلومات الأخرى مثل نظم معالجة البيانات ونظم المعلومات الإدارية.



المحور الثاني: انواع وعناصر نظم دعم القرار.

أنواع نظم دعم القرارات: (8)

1- نظام دعم قرار موجه بموجب النماذج:

ويتميز هذا النوع ذو استخدام خاص ويكون منفصلاً عن أنظمة المعلومات في المنظمة أي يتمثل ببرمجية جاهزة يتم استخدامهما لأغراض محددة، مثال ذلك البرمجيات الإحصائية (مثل SPSS)، برمجيات خاصة بنماذج بحوث العمليات.

2- نظام دعم قرار موجه بالبيانات:

ويتميز هذا النوع بقدرة كبيرة على تحليل حجم كبير من البيانات مما يمكن صانع القرار من الحصول على المعلومات اللازمة لاتخاذ القرار.

ويرى آخرون إن نظم دعم القرار يمكن أن تصنف إلى ثلاثة أنواع وكالآتي:

1- نظم دعم القرارات المؤسسية:

وهي عبارة عن نظم كاملة يتم تطويرها لكي تسمح لمتخذ القرار باسترجاع أو توليد معلومات ذات علاقة بمشكلة ذات طبيعة عامة مثال ذلك تحليل السوق، جداول الإنتاج .. الخ. وتصمم هذه النظم بهدف الاستخدام المستمر.

2- مولدات نظم دعم القرارات :

تصمم هذه المولدات لمساعدة متخذ القرار في توليد تطبيقات سريعة لنظم دعم القرار ذات إمكانية محدودة مقارنة مع نظم دعم القرارات المؤسسية ولكنها تمتاز بسرعة التطوير وقدرتها على توليد تقارير وإجراء تحليلات بسرعة كبيرة وذلك باستخدام لغات الجيل الرابع.

3- أدوات نظم دعم القرارات:

تصمم هذه الأدوات للمساعدة في تطوير نظم دعم القرار ذات إمكانات محدودة مقارنة بالنوعين السابقين. ومن أمثلة هذه الأدوات حزمت الجداول الإلكترونية وما توفره من إمكانية توليد الرسوم البيانية ومعالجة قاعدة بيانات محدودة

(8) د- صلاح الحسيني ، بحوث ودراسات /نظم دعم القرار نشر الكتروني، 2008 .ص114.



ويمكن استخدام هذه الأدوات بشكل مستقل أو من خلال نظم دعم القرارات.

أنواع أنظمة دعم القرار[9]

نوع السيطرة

نوع القرار	تشغيلية	إدارية	تخطيط استراتيجي	نوع الدعم
مهيكل	حسابات أوراق القبض	تحليل الميزانية تنبؤ قصير الأجل	أنظمة التوزيع سياسة التحويل إدارة الاستثمار	نظم معلومات إدارية نماذج بحوث عمليات نماذج احصائية ومالية
شبه مهيكل	جدولة الإنتاج الرقابة على الخزين	تقييم المديونية الترتيب الداخلي للمصنع جدولة المشروع	ميزانية مصنع جديد تخطيط منتوج جديد ضمان الجودة	نظم دعم القرار
غير مهيكل	شراء برمجية اختيار غلاف للمجلة	شراء معدات حاسوب اختيار مدير تنفيذي	تخطيط البحث والتطوير تكنولوجيا جديدة	نظم دعم القرار نظم خبيرة شبكات عصبية
نوع الدعم المطلوب	نظم معلومات إدارية بحوث عمليات	بحوث عمليات نظام دعم قرار نظام معالجة المعاملات	شبكات عصبية نظم خبيرة نظم معالجات البيانات	

(9) أ.د- محمد حسن رسمي، بحث بعنوان (إطار فكرى لنظم دعم القرار ، الأساسيات، المتطلبات المحاذير) ،جامعة القاهرة،2001.ص80.



عناصر نظم دعم القرار:

1- قناعة الإدارة العليا بقيمة القرار العلمي.

2- حاسوب شخصي يوضع في مكتب المدير العام أومن يكون مسئولاً عن اتخاذ القرارات.

3- قاعدة بيانات تتضمن كافة البيانات المطلوبة التي تمكن نظام دعم القرارات من القيام بتحقيق أهدافه بشكل كفأ.

4- لغة عالية المستوي لها القدرة علي جعل المعلومات المطلوبة في متناول اليد.

5- أدوات أخري مساعدة لتقديم بدائل متعددة الأشكال لاختيار البديل الأفضل.

6- الكفاءات البشرية من إداريين، محللين، ومبرمجين[10].

المحور الثالث: نظم دعم القرار شروطها ومكونتها ومعوقتها

لكي يحقق أي نظام دعم القرار الأهداف التي صمم من اجلها يجب أن يراعى المبادئ والشروط التالية:[11]

1- نظام دعم القرار يجب إن يساهم في تحسين صناعة القرار.

2- يجب أن يتضمن درجة من الذكاء حول مشكلة المستخدم.

3- يجب أن يحقق النظام الدرجة الكافية من معيار المستخدم في الكفاءة والكلفة.

4- يجب أن يستخدم النظام من خلال مدراء يملكون الخبرة في فهم ماذا يعني النظام وكيف يستخدم.

5- يجب أن يكون النظام تحت سيطرة المستخدم بغض النظر عن كون نظام دعم القرار تفاعلي أو تجميعي أو يستخدم بشكل مباشر أو غير مباشر.

6- يجب أن يتضمن النظام (بيانات، نماذج، قدرات على العرض، ووسيط لتمثيل عملية صنع القرار).

7- يجب أن ينفذ نظام دعم القرار من خلال استراتيجية للتطوير لتحقيق أعلى كفاءة وأقل خطر عند إعداد النظام ووضعه في مرحلة التنفيذ.

وبشكل عام يجب أن يسهم نظام دعم القرار في رفع جودة القرار بما ينعكس في تحقيق أهداف المنظمة بكلفة أقل

---

(10) عماد الصباغ ،نظم المعلومات ماهيتها ومكوناتها ،مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع الأردن، 2000.ص23.

(11) د- إنعام الشهر بلى ، مرجع سابق. ص91.



وجودة أعلى وزمن أقل، كما ينبغي أن يسهم في تعزيز التفاعل بين الأطراف المؤثرة والمتأثرة في صنع القرار وفي إطار الإدارة المحلية ينبغي أن ينعكس أثر النظام في رفع درجة رضا المواطنين بأعلى كفاءة ممكنة.

نظم دعم القرار: خصائصها وقدراتها(12)

1- التعامل مع المشاكل المعقدة الضعيفة والشبه ضعيفة هيكلياً.

2- إمكانها مساندة المديرين علي مستوي الإدارة العليا والمتوسطة.

3- إمكانها المساندة علي مستوى الفرد أو الفريق.

4- إمكانها المساندة في جميع مراحل صناعة القرار.

5- إمكانها المساندة في عديد من أشكال القرار و أنواعه.

6- يتمتع بالمرونة وسهولة التكيف وسهولة الاستعمال والبناء والصيانة.

7- يسيطر عليه بواسطة مشغليه.

8- له قدرة على النمذجة واحتواء النماذج المختلفة وقدرة على إداراتهم.

9- لتعامل مع الآليات والأساليب المولدة للمعرفة و القدرة على إدارتها لصالح المستفيد.

10- يستطيع مساندة كل فئات متخذي القرار حسب خلفيتهم.

11- طاقة هائلة لاختيار واختبار كم من السياسات البديلة.

12- قدرة هائلة في سرعة التفاعل مع متخذي القرار.

13- يحسن من أداء المنظمة والسيطرة عليها ويزيد من فاعليتها الإدارية وليس كفاءتها الإدارية.

(12) أ.د- محمد حسن رسمي، مرجع سابق ،ص93.



مكونات نظم دعم القرار:

يتكون نظام دعم القرارات من أربعة أنظمة فرعية بالإضافة الي المستخدم، والذي يمكن اعتباره المكون الفرعي الخامس وهذه الأنظمة هي(13):

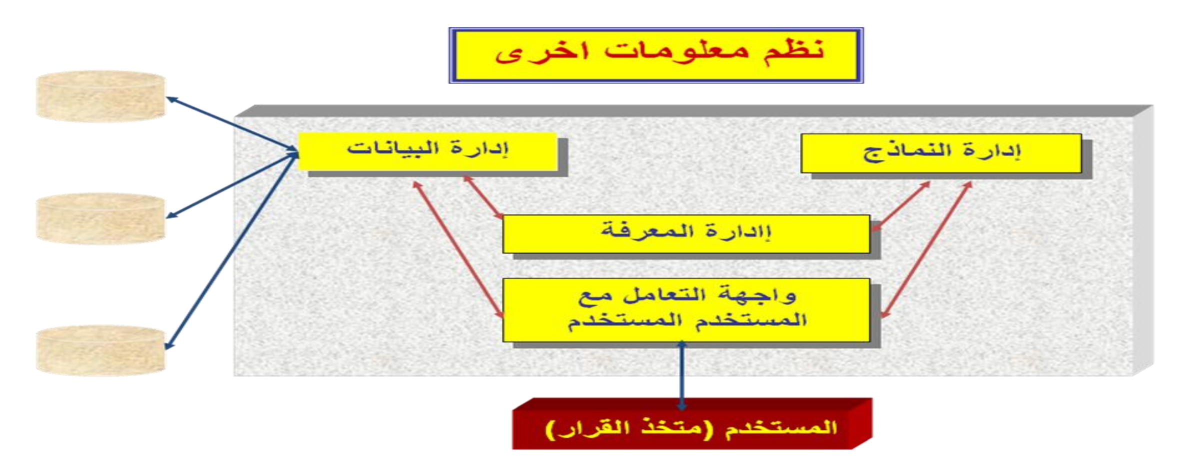
1- النظام الفرعي لإدارة البيانات.

2- النظام الفرعي لإدارة النماذج.

3- النظام الفرعي لإدارة المعرفة.

4- النظام الفرعي لإدارة للتفاعل مع المستخدم

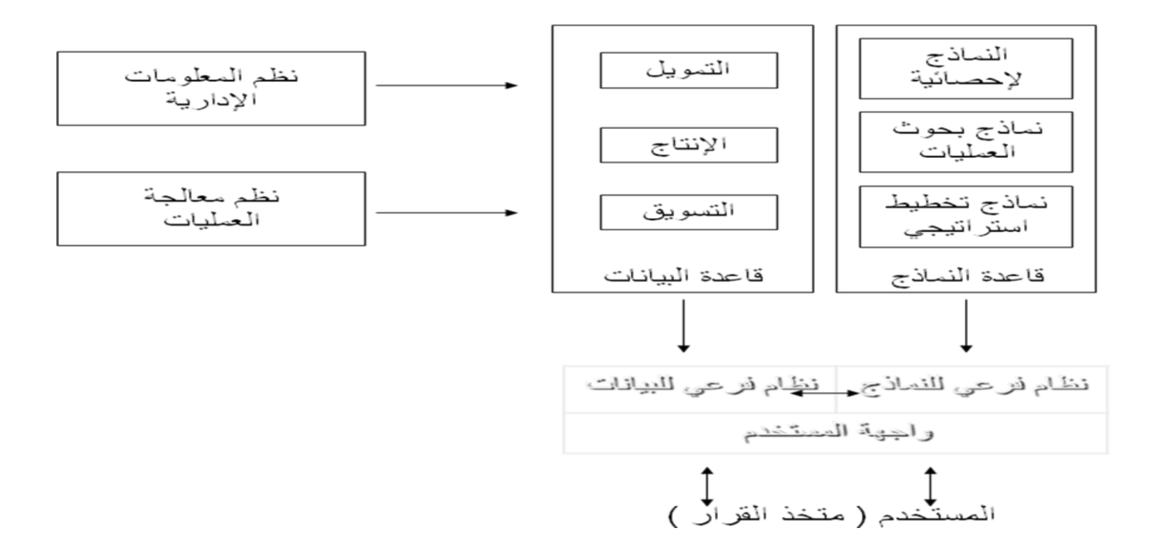
5- المستخدم



مكونات نظام دعم القرار

(13) عماد الصباغ ،مرجع سابق.ص63.





مجالات دعم القرار في الوقت الحاضر[14]:

المنظمة تحتاج الي نظام معلومات تدعم مجالات اتخاذ القرارات فيها في الحالات التالية:

1- عندما تعمل المنظمة في نظام اقتصادي غير مستقر نسبياً.

2- في حالة ازدياد المنافسة الأجنبية والمحلية التي تتعرض لها المؤسسة.

3- عندما تكون المنظمة غير قادرة علي مجاراة ما حولها في البيئة الاقتصادية المحيطة أو اللحاق بما يجري.

4- عندما يكون النظام الأساسي العامل في المنظمة لا يساعد علي تطوير نفسها وزيادة كفاءة العاملين فيها وزيادة الأرباح وفتح أسواق جديدة.

5- عندما تكون الإدارة المسؤولة عن معالجة البيانات غير قادرة علي تلبية احتياجات الإدارة العليا وعدم وجود تحليل للبيانات.

(14) د. فرج الشريف ، البوابات الإلكترونية (ورقة عمل مقدمة إلي ، أكاديمية الدراسات العليا) ، 2008.ص44.



أوجه الاختلاف بين نظم دعم القرار ونظم المعلومات الإدارية[15]:

1- تتعامل نظم المعلومات الإدارية مع قاعدة بيانات تشغيلية (بيانات تفصيلية)، بينما تتعامل نظم دعم القرار مع قاعدة بيانات تحليلية (مستودع البيانات) والتي تعتمد على المعلومة والمعرفة.

2- تحتوي نظم دعم القرار على إدارة للنماذج الكمية، بينما هذه الإدارة غير موجودة بنظم المعلومات الأخرى.

3- تتعامل نظم دعم القرار مع المشكلات شبه وغير المهيكلة، بينما تهتم نظم المعلومات الإدارية بالمشكلات الهيكلة.

المعوقات التي تواجه نظم دعم القرارات[16]:

أ- مقاومة التغيير

ب- ضعف البنية التحتية المعلوماتية

ج – ضعف بيئة القرار

د .البيئة الثقافية والمجتمعية

هـ – المناخ السلطوي والحكومي

و – التكنولوجيا

النتائج

تعد بيئة نظام دعم القرار من أهم العوامل المؤثرة على فاعليته بما فيها مبادئ واسس تطبيق هذه النظم إضافة إلى التمويل وتوفر التكنولوجيا والآليات والاعتماد على كوادر في مختلف المجالات خاصة في بحوث العمليات والتحليل الاقتصادي، وكوادر خدمة شبكات الحاسبات والاتصالات كما تعد إدارة هذا النظام من أهم هذه الشروط والتي يجب أن تكون علمية وواعية، تتمتع بقيادة جريئة ذات رؤية وقدرة على التخطيط تتوافق مع متطلبات العصر وبناء

(15) محمد نبهان سويلم. تحليل وتصميم نظم المعلومات.. القاهرة: المكتبة الأكاديمية، 1996.ص57.

(16) د. عماد عبد الوهاب الصباغ (علم المعلومات)، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع عمان ، 2000.ص115.



على ما سبق فقد توصلت هذه الدارسة الى مجموعة من نتائج هي:

1. نظم دعم القرار تودى الى انجاز اعمال الشركات بكفاءة عالية وبشكل دقيق.
2. نظم دعم القرار تمكين الإدارة من فهم الاساليب الحديثة في اتخاذ القرارات
3. لابد من اخذ الشروط الواجب توفرها بعين الاعتبار لكي ينجح النظام في تحقيق أهدافه المتمثلة في رفع جودة القرار بما ينعكس إيجاباً في رفع كفاءة الإدارة.
4. يجب تمكين الإدارة في كافة المؤسسات من فهم آليات عمل هذه الأنظمة وتطبيقها في صناعة قراراتها المستقبلية، لكي تستجيب هذه الإدارة للتحديات المختلفة التي تواجهها.
5. هذه النظم تساعد في ترشيد القرارات من خلال تطبيقها حسب ما هو مخطط لها.

قائمة المراجع

1. أ.د- محمد حسن رسمي، بحث بعنوان (إطار فكرى لنظم دعم القرار ، الأساسيات، المتطلبات المحاذير) ،جامعة القاهرة،2001.ص ص80 93.
2. د- إبراهيم سلطان (نظم المعلومات الإدارية مدخل معاصر)الدار الجامعية الإسكندرية ،2005 .ص67.
3. د- إنعام الشهر بلى (نظم المعلومات الإدارية) أكاديمية الدراسات العليا بجنزور 2009. ص ص55 91.
4. د- سونيا البكري ، د- على عبد الهادي (مقدمة في نظم المعلومات الإدارية)الدار الجامعية الإسكندرية،1995.ص43.
5. د- صلاح الحسيني ، بحوث ودراسات /نظم دعم القرار نشر الكتروني، 2008 .ص114.
6. د- محمد الصيرفي (القرارات الإداري ونظم دعم)دار الفكر الجامعي ، الإسكندرية، 2006.ص44.
7. د- محمد حسين الطائي (الموسوعة الكاملة في نظم المعلومات الإدارية الحاسوبية)السلسلة الثالثة، الأردن، 2005.ص51.
8. د- محمود العبيدي، بحث بعنوان نظم دعم القرار ودورها في رفع كفاءة الإدارة المحلية ،جامعة فيلادلفيا الأردن،2000.ص170.
9. د. عماد عبد الوهاب الصباغ (علم المعلومات)، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع عمان ،



2000.ص115.

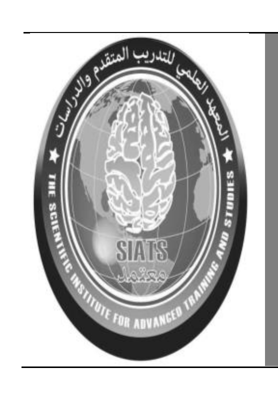
10. د. فرج الشريف ، البوابات الإلكترونية (ورقة عمل مقدمة إلي ، أكاديمية الدراسات العليا) ، 2008.ص44.

11. سعد غالب ياسين ، نظم مساندة القرار ، دار المناهج للنشر والتوزيع عمان، 2006. ص111.

12. عماد الصباغ ،نظم المعلومات ماهيتها ومكوناتها ،مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع الأردن، 2000.ص ص 23 63.

13. محمد نبهان سويلم. تحليل وتصميم نظم المعلومات.. القاهرة: المكتبة الأكاديمية، 1996.ص57.





SIATS Journals

Journal of Human Development and Education for Specialized Research

(JHDESR)

Journal home page: http://www.siats.co.uk



مجلة التنمية البشرية والتعليم للأبحاث التخصصية

العدد ٢، المجلد ٢، نيسان ٢٠١٦م.

e-ISSN: 2462-1730

HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT IN A KNOWLEDGE-BASED ECONOMY

تنمية الموارد البشرية في ظل اقتصاد مبني على المعرفة

"واحة المعرفة بسلطنة عُمان أنموذجاً"

طالب بن علي السيابي

جـامـعـة الملك عبد العزيز

المملكة العربية السعودية

Edraq1@hotmail.con

١٤٣٧هـ -٢٠١٦م

ARTICLE INFO
Article history:
Received 18/2/2016
Received in revised form 20/3/2016
Accepted 1/4/2016
Available online 15/4/2016

Abstract

This study aims to determine the illustrated the importance of the human resources development in the light of knowledge economy. It also touched upon the statement of Oman digital strategies and their role in human resource development. The study concluded with a set of results and recommendations, the most important of which are as follows: -

To provide integral scientific and practical environments to prepare a generation that is able to meet the changing needs of the job markets.

To work on increasing the investment expenditure to expand the modern and technological education, linking the post-basic, university and technological education in addition to training with job market to find a solution for the issue of job seekers.

To set up the training centers in all the establishments affiliated to the governorates, and qualify trainers and training specialists to conduct on-the-job training for the employees in line with the modern technology.

The establishment of a knowledge model in Arabic, based on a return to the true religion and the advancement of the Arabic language, cognitive and evoke the Arab heritage, and enrich the cultural diversity within the Arab nation, and openness to other cultures, and stimulating the localization and translation, and others.

الملخص

هدفت الدراسة الحالية إلى تحديد أهمية التنمية البشرية في ظل الاقتصاد المعرفي، كما تطرقت إلى بيان استراتيجيات عُمان الرقمية ودورها في تنمية الموارد البشرية. ولقد خرجت الدراسة بمجموعة النتائج وتوصيات، من أهمها :-

- توفير بيئات علمية وعملية متكاملة لإعداد جيل قادر على تلبية الاحتياجات المتجددة في الأسواق.
- العمل على زيادة الإنفاق الاستثماري للتوسع في التعليم الحديث والتقني وربط التعليم ما بعد الأساسي والتعليم الجامعي والتقني وغيرها من أنواع التعليم والتدريب بسوق العمل، وذلك للتمكن من وضع حلول لقضايا الباحثين عن عمل .



- نشر مراكز التدريب في كافة المؤسسات، وإعداد مدربين وأخصائيو تدريب ذوي كفاءة لتدريب العاملين على رأس العمل بشكل مستمر، وبما يتواكب مع الجديد من التقنيات والتكنولوجيا الحديثة.
- تأسيس نموذج معرفي عربي عام، يعتمد على العودة إلى الدين الصحيح والنهوض باللغة العربية، واستحضار التراث المعرفي العربي، وإثراء التنوع الثقافي داخل الأمة العربية، والانفتاح على الثقافات الأخرى، وحفز التعريب والترجمة وغيرها.

المقـدمة

كثيراً هي البحوث والدراسات التي تهتم بالتنمية في الدول النامية، وكثيراً ما قرأنا في كتب ودوريات ومقالات مختلفة حول التنمية البشرية، ونظراً لما يلعبه هذا الموضوع من أهمية بالغة في الدّول والمؤسسات، فإن العنصر البشري هو المحور الأساسي في بناء الدّول المؤسساتية، وهو المحور الأهم في القطاع الخاص الذي يعد الداعم الحقيقي للاقتصاد الوطني،

لذا فإن التنمية ليست غاية، بل إنها وسيلة لبناء الإنسان، الذي يعد أداة التنمية وصانعها، لذا تسعى الدول لتكوين المواطن القادر على البناء بجدارة ووعي من خلال تطوير قدراته، وصقل مهارته، وتوجيهها لخدمة الوطن في شتى المجالات.

لقد أحدثت المتغيرات العالمية بفعل العولمة انقلاباً فكريا وممارسة، مما أفرزت تكنولوجيا المعلومات اقتصاداً مميزاً ومختلفاً عن اقتصاديات الصناعة تمثلت في اقتصاد المعرفة وهو اقتصاد يتمثل في المعارف والمعلومات التي تعد المورد الجديد للتنمية الاقتصادية والاجتماعية وهو الدافع نحو النمو والتقدم، مما ارتفع اعتماد الاقتصاد العالمي على المعارف وهذا جعل الدول الصناعية تبني اساسات متينة تعتمد على التنمية البشرية المستدامة واستثمار المعرفة وتطوير التعليم وآلياته ومحو الأمية وبناء مجتمعات معرفية تشجع على الإبداع والابتكار [١].

لذا استحوذ موضوع الاقتصاد المعرفي والتطور التكنولوجي والثورة الرقمية، وما يسمى بمجتمع المعلومات، مساحة كبيرة في الصحف والمجلات والمطبوعات المختلفة، وقد تناوله الكثير من الكتّاب والمهتمين في كتبهم ومقالاتهم، حيث أنه يعمل على نشر المعرفة وإنتاجها وتوظيفها في جميع مجالات النشاط المجتمعي،كذلك يعمل على تنمية الفرد وبناء قدراته.

---

(١) ينظر : رياض ، ابو لصباع ، التنمية البشرية واقتصاد المعرفة في الدول العربية الواقع والتحديات ، دراسة مقارنه (الإمارات – الجزائر، اليمن)، دراسة الماجستير، ٢٠١٢م -٢٠١٣م .



ولا شك بأن لتكنولوجيا المعلومات والثورة المعرفية، تأثير على الأفراد باعتبارهم الموارد البشرية لكافة قطاعات الدولة و لكافة المؤسسات والشركات أو المنظمات في القطاع الخاص، حيث تعمل الدولة أو مؤسسات القطاع الخاص، على تسيير جوانب المعرفة واستخدام أحدث التكنولوجيا و التقنيات، وجعل الوصول إلى المعرفة سهل وميسّر.

أولاً: مشكلة الدراسة

وتتلخص مشكلة الدراسة في أن التنمية الحقيقية في الدول النامية وخاصة في دول الخليج العربي، ليست تلك التنمية المرتكزة على الموارد المالية فقط، وإنما ترتكز المشكلة في كيفية إعداد مورد كفأ غير ناضب يتسم بقدرات معرفية ومهارات عالية تنم عن اهتمام الحكومات الخليجية بالإنسان الخليجي، ولذا فإن الفرد يمثل حجر الزاوية في النظام الاقتصادي الجديد المبني على المعرفة، ولذا فإن المهارات والخبرات الفردية والإبداع والابتكار ليس فقط عوامل إنتاج وإنما مصادر للثروة ودوافع للنمو الاقتصادي، ولذا كان لا بد من إيجاد شراكة حقيقية بين نظام التعليم الرسمي والتعليم الخاص، وقطاع الأعمال والمستثمرين والحكومة، وبالتالي كان لا بد من وجود ثلاثة مجالات حيوية وهي:- [٢]
وجود قاعدة لرأس المال لتعليم وتأهيل وتدريب الفرد ، وتوفير المعارف والمعلومات لخدمة التعليم ، لأن التعليم يلعب دوراً هاماً في معظم نماذج النمو، كما يلعب دوراً في تحسين حالة الفقراء، و يحقق مكاسب في الرفاهية الخاصة والاجتماعية، من خلال تنمية رأس المال البشري، وإدراكاً من الدول العربية والنامية بشكل عام بأهمية الإنفاق على التعليم، فقد أنفقت في عقد الثمانينات والتسعينات أكثر مما أنفقت غيرها من الدول النامية، إلا أن النتائج كانت مخيبة للآمال، حيث أن الإنتاجية الكلية لعوامل الإنتاج كانت منخفضة ومتناقصة، ولقد فسر هذا الأمر، بأن نوعية الخدمات التعليمية وأساليب تقديمها كانت متواضعة، ولم تكن موجهة بحسب ما يحتاجه السوق.

إن تنمية رأس المال البشري لن تحقق أهدافها، إلا بتشجيع الأفراد من أجل الإبداع والابتكار،حيث أن القطاع الخاص يعمل على نشر أفكارها، كما يعمل على توفير كافة العوامل التي تؤدي إلى زيادتها، من خلال تعليم وتأهيل وتدريب العاملين على رأس العمل، وإذا يعد الإبداع والابتكار عوامل أساسية تعمل على زيادة الإنتاجية، وزيادة فرص العمل، وتحقيق أقصى درجات الربحية، إقامة البنية التحتية المؤسساتية اللازمة للعمالة والأعمال في سوق العمل، ومما لا شك أن الرغبة في تحقيق الإنتاجية العالية وتحقيق أقصى درجات الربحية، يتطلب توفير وإنشاء البنى التحتية

(٢) ينظر: الهاشمي ، عبد الرحمن ، و آخرون ، المنهج والاقتصاد المعرفي ، دار المسيرة للطباعة والنشر ، عمّان (الأردن) ، الطبعة الأولى ، ٢٠٠٧ م ، ص ١٦٢



المؤسساتية، سواء مباني أو الآلات أو معدات مختلفة أو طرق أو شبكات ماء أو كهرباء أو اتصالات، وبالتالي فإن القطاع الخاص يعمل على توفير ذلك من أجل سوق العمل. ولذا كان لا بد من الحكومة أن تضع السياسات لتوجيه التعليم و توفير البنية الأساسية لنشره، وإن تعمل من أجل إيجاد شراكة دائمة مع القطاع الخاص من أجل تدريب الأفراد وصقل مهاراتهم.

ولهذا كان لا بد من دراسة هذا الموضوع في ظل الاقتصاد المعرفي والبيئة الرقمية ومجتمع المعلومات، حيث تساءل الباحث عن أثر اقتصاديات المعرفة في تنمية الموارد البشرية، **لذا يمكن تلخيص ذلك في المحاور الآتية:-**

ما هو مفهوم الاقتصاد المعرفي و ما أهم مركزاته؟ وما هي أهميته و فوائده ؟

ما هي علاقة الاقتصاد المعرفي بالتنمية البشرية وما أهم مؤشراتها؟

ما هي طرق تأهيل وتنمية الموارد البشرية في ظل البيئة الرقمية؟

ومن خلال ما تقدم فإن الباحث في هذه الدراسة سيسعى لتوضيح أهمية الاقتصاد المعرفي وأهم مؤشراته في بناء الإنسان، الذي كان ولا زال النواة الأساسية في بناء المجتمعات والحضارات، كما سيوضّح أساليب تأهيل الموارد البشرية في ظل البيئة الرقمية .

ثانياً: أهمية الدراسة وصعوباتها

حيث يعد موضوع الدراسة من المواضيع المهمة في العالم خلال الألفية الحالية لما شهده العالم من ثورة معرفية على كل الأصعدة، فعملت الحكومات إلى الانتقال تدريجيا نحو ما يسمى بالحكومات الإلكترونية، بغية الوصول إلى أرقى الخدمات، فكان أحد العناصر التي يجب أن يهيأ ويعلّم ويطوّر وينمّى معرفياً، هو العنصر البشري، الذي يعد النواة لكافة ما يحدث من تطوّر وتحديث وتنمية في المؤسسات الحكومية والخاصة، لذا يمكننا تلخيص أهمية الدراسة في النقاط الآتية:-

١- إلقاء الضوء على موضوع الاقتصاد المعرفي ومؤشراته و بيان أثره على التنمية البشرية.

٢- محاولة تحليل بعض المفاهيم التي تناولها الكثير من العلماء والاقتصاديين والإداريين في الاقتصاد المعرفي .

٣- توضيح أساليب تأهيل وتنمية الموارد البشرية في ضوء البيئة الرقمية والمجتمع المعلوماتي .

٤- التعرف على الاستراتيجية الوطنية لمجتمع عمان الرقمي (نموذج واحة المعرفة).



ثالثاً: أهداف الدراسة يمكننا تلخيصها في النقاط الآتية :-

١- توضيح أهمية الاقتصاد المعرفي ومؤشراته .

٢- بيان أساليب تنمية الموارد البشرية في البيئة الرقمية .

٣- إلقاء الضوء على الاستراتيجية الوطنية لمجتمع عمان الرقمي (نموذج واحة المعرفة).

رابعاً: منهجية الدراسة

للإجابة على مشكلة الدراسة سيتبع الباحث الأسلوب النظري الوصفي: حيث سيتبع الباحث السرد النظري لموضوعات الاقتصاد المعرفي وكذلك تنمية الموارد البشرية مع بيان وجهة نظر الباحث.

خامساً: أدبيات الدراسة

(أ) التأصيل النظري :-

قبل أن يقوم الباحث بذكر الأساس النظري لتنمية الموارد البشرية فإنه تجدر الإشارة إلى القيام بتعريف الموارد البشرية، حيث تعرّف بأنها أعداد السكان القادرون على العمل والراغبون بالقيام بجهد يستهدف زيادة المنفعة سواء على المستوى الخاص أو المستوى العام، أو سواء كان الجهد يدوياً أو ذهنياً أو فنياً أو إرشادياً أو تربوياً أو إدارياً أو تنظيمياً، أو ما إلى ذلك.(٣)

لقد بدأ الإنسان منذ نعومة أظفاره بالعمل اليدوي في أي مجال كان، ولكن مع التقدم التكنولوجي والتغيرات التقنية، أصبح الفرد يدير الآلة أو الجهاز بأريحيه تامة دون بذل الجهد الجسماني الكبير، ولكن بقى أن الإنسان يجب أن يدرك كيف يعمل بالآلة ؟ وكيف يدير الأجهزة التقنية والحساسة إلى بُعد كبير؟ ولذلك كان لابد من أن يخضع للتعلّم والتدريب سواء في المدارس الفنية أو التقنية المتخصصة، وكان لا بد من صقل مهارته وقدراته، ولذا نجد بأن التعليم بدأ يتطور ويتشعب في الكثير من الدول النامية التي تسعى للوصول إلى مجتمع المعلومات وإلى البيئات الرقمية .

لقد نظر العالم سابقا إلى أن الثروة الحقيقية تكمن في الموارد الطبيعية، ولكن السؤال الذي يطرح نفسه، كيف للدول التي لا تملك المورد الطبيعي والمواد الخام ... ما هي ثروتها الحقيقية ؟ لقد أصبح لزاماً معرفة كيف كانت ماليزيا وهونج كونج وكوريا الجنوبية وتايلاند وسنغافورة، وكيف أصبحت؟ من منا لا يعرف النمور الآسيوية؟ لقد حولت مفهوم الثروة الحقيقية من الموارد الطبيعية كالنفط والغاز واليورانيوم إلى مورد غير ناضب، حيث تم تطويره وتنميته والاهتمام

---

(٣) ينظر : عبدالله ،محمد أحمد ، اقتصاديات الموارد ،مطابع جامعة الملك سعود ، المملكة العربية السعودية ،الطبعة الأولى ، ١٩٩١م



به، فهو الإنسان البشري، الذي يعد في نظرهم رأس المال الأول، ولذا فقد ظهرت البرامج المختلفة على مستوى الأمم المتحدة مثل(برنامج الأمم المتحدة للتنمية)[٤] (UNDP)، فأصبح هذا البرنامج يقيس التنمية الاقتصادية والاجتماعية في البلد عن طريق قياس مؤشرات تنمية الموارد البشرية كمستوى التعليم والصحة وغيرها. [٥]

نظرية رأس المال البشري

لا شك أن في مجال الفكر الاقتصادي من تناول الإنسان أو مهاراته كرأس مادي، فقد ذكر بأن هناك مجموعة من العلماء تناولوا الإنسان ومهاراته ومن أبرزهم (فيشر ، ولراس ، وأنجل ، وآدم سميث ، و ساي ، وبتي) حيث توصل هؤلاء الاقتصاديين إلى طريقة حساب تكلفة إنتاج الإنسان البشري، وتشمل التكلفة الفعلية لإنتاج الإنسان، وكذلك طريقة حساب العائد من الإنسان البشري وتشمل تقدير القيمة الحالية لتدفق الدخل المتوقع خلال حياة الإنسان.[٦]

وبالتالي فأن لتنمية الموارد البشرية أسس نظرية قائمة نتيجة لما يدور في عالم التنمية البشرية، حيث ظهرت مؤخراً نظرية قائمة بحد ذاتها تسمى نظرية رأس المال البشري، ومن أشهر منظريها (ثيو دور شولز) (قري بيكر) و(لويس) و (فوجل)، حيث جاءت هذه النظرية نتيجة للمشاهدات الواقعية والتساؤلات المثيرة حول كثير من القضايا مثل:- ما هي أسباب اختلاف الرواتب والأجور؟ هل هو ناتج من اختلاف مستويات التعليم؟ أم بسبب اختلاف المهن بين الأقاليم؟ لا شك بأن الاختلاف الناتج بين الأفراد إنما هو نتاج مستوى المهارات والتدريب أو هي نتاج رأس المال البشري، فالاستثمار في الفرد من أجل تعليمه وتدريبه إنما هو استثمار لقدراته ومهاراته، مثله مثل الاستثمار في رأس المال الطبيعي، وبالتالي فإن الأفراد الذين يواصلون تعليمهم الجامعي، هم أكثر الأفراد نشاطا وهمه في أدائهم، ولذا فإن الأفراد في المجتمعات يحبذون الاستمرارية في التعليم وذلك للوصول إلى تحقيق مستوى أعلى في التحضر والرقي من جهة ومستوى أعلى من الناحية المادية من جهة أخرى.[٧] وكذلك فإن الاستثمار في رأس المال البشري ليس حكراً على الجهات الحكومية والأفراد فقط وإنما يقوم القطاع الخاص بتدريب وتطوير وتنمية الأفراد في المؤسسات والشركات للوصول إلى أداء أفضل بكفاءة عالية.

وقد ركزا كذلك Cartter and Marshall – 1972 على العرض المتاح من الموارد المالية والطبيعية إلى بعد

---

(٤) UNDP وهو برنامج تتبناه منظمة الأمم المتحدة ويعد من البرامج الإنمائية في المنظمة ويرى أن التنمية الإنسانية تقوم على البشر الذين هم الثروة الحقيقية للأمم.

(٥) ينظر : عبدالله محمد أحمد ، مرجع سابق

(٦) ينظر :علاقي عبد القادر مدني ، تنمية القوى البشرية (سياسات – تخطيط –برامج) ، دار الشعب ، جمهورية مصر العربية ، القاهرة ،الطبعة الأولى ، ١٩٧٦م.

(٧) ينظر: عبدالله أحمد محمد ، مرجع سابق



الحرب العالمية الثانية حيث تم اكتشاف رأس المال البشري بعدها، وعدّ الاستثمار في هذا المورد أمراً مهما وذلك بمختلف أنواع التعليم، ولذا أصبح التعليم سلعة استثمارية أو صناعة أساسية .

وكذلك ذكر Becker – 1960 بأن منحنى الطلب على الاستثمار في رأس المال البشري هو نتاج العلاقة بين معدل العائد على الاستثمار الإضافي وحجم الاستثمار السابق، ولذا فإن الطلب على الاستثمار يزداد كلما ازداد معدل عائده والعكس صحيح .

إن المعارف والمعلومات تستهلك كبقية المواد وبالتالي فإن رأس المال البشري يتعرض للإهلاك كرأس المال المادي وعليه فإن دخول معلومات ومعارف جديدة تجعل المعلومات والمعارف السابقة غير مجدية في ظل التكنولوجيا والتقنيات المختلفة، ولذا وجب التجديد والتحديث سواء على مستوى التعليم أو التدريب أو التنمية بأشكالها وفروعها.[٨]

(ب) دراسات سابقة :–

قام الباحث بعمل مسح لاستخلاص الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع البحث وذلك بالرجوع إلى الكتب والدوريات العربية والأجنبية والدراسات والأبحاث وكذلك استخدام شبكة المعلومات الدولية، وقد نتج عن ذلك وجود دراسات مختلفة، منها ما يتعلق بالاقتصاد المعرفي ومنها ما يتعلق بتنمية الموارد البشرية، ومنها ما يتعلق بتنمية الموارد البشرية في ظل الاقتصاد المعرفي أو في ظل البيئة الرقمية، وقد سعى الباحثون من خلالها للوصول إلى أهدافهم التي وضعوها، وسوف يسعى الباحث بالاستفادة من الدراسات السابقة، حيث عمل على اختيار الدراسات الأحدث وكذلك ما تم تطبيقه في الدول الخليجية بشكل خاص، والدول العربية الأخرى بشكل عام.

الدراسة الأولى : نموذج مقترح لتنمية الموارد البشرية في ظل البيئة الرقمية.[٩]

وهي دراسة ترى أن البيئة الرقمية ومجتمع المعلومات لا يقوم بدون موارد بشرية، بل تتطلب موارد بشرية ذات كفاءات عالية ومهارات مختلفة في استخدام تكنولوجيا المعلومات، وتهدف الدراسة لتسليط الضوء على مفهوم تنمية الموارد البشرية في البيئة الرقمية وتحديد متطلباتها والعناصر الأساسية التي تمكنها من استخدام واستثمار تكنولوجيا المعلومات، وكذلك صياغة نموذج لتنمية الموارد البشرية في البيئة الرقمية، مع بناء استراتيجية عمل لتنفيذ عملية التنمية وفق النموذج المقترح، ولذا فإن البحث ركز على دراسة وتحليل عناصر تنمية الموارد البشرية في البيئة الرقمية والمتمثلة في

(٨) ينظر : عبدالله ، أحمد محمد ، مرجع سابق

(٩) ينظر، عباس ، سهيله محمد ، بحث ، تم عرضه بالندوة المنعقدة بمعهد الإدارة العامة بسلطنة عمان (مسقط) ، (١١-١٣) يونيو ٢٠٠٦ م .



تنمية التعلم وخلق بيئة التعليم، كذلك المعيارية وهي تنمية الموارد البشرية وفق سياسات معتمدة على مبادئ وأسس معترف بها محلياً وعالمياً، ثم القيمة المضافة والمتمثلة بالمعرفة المكتسبة التي تنعكس على إنتاجية الأفراد وأدائهم، كذلك رضا الزبون الداخلي والخارجي، ومن خلال العناصر السابقة شكّلت الباحثة النموذج المقترح لتنمية الموارد البشرية في البيئة الرقمية وقد أطلقت عليه نموذج CLAN وهو يشير إلى الحروف الأولى من مصطلحات العناصر السابقة.(١٠)

وقد خلصت الباحثة بأنه لابد من أن تكون هناك إستراتيجية لتنمية الموارد البشرية لردم الفجوة الرقمية والمتمثلة في:-

١-تأهيل الموارد البشرية وإكسابها القدرة على التخطيط والاستخدام الأمثل لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات والمحافظة على جودتها.

٢- تعميم الثقافة المعلوماتية وبناء القدرات البشرية، والتوظيف الأمثل للتقنيات وتأهيل المختصين في مجال ICT

٣- زيادة وتشجيع القدرات البحثية والابتكار وتطوير البحث العلمي .

٤- تسهيل الوصول إلى المعرفة وتشجيع الوصول إليها بشكل سريع وآمن .

٥- تطوير التعلم التقني في الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات .

٦- حماية الملكية الفكرية ،وتوفير المناخ الاستثماري لتطوير قطاع المعلومات والاتصالات .

٧- تبني مفهوم الشراكة الحقيقية بين القطاعين العام والخاص لنقل وتوطين المعرفة والتكنولوجيا .

الدراسة الثانية : دور التعليم والتدريب والتأهيل والتمكين في تنمية الموارد البشرية في سلطنة عمان (١١)

وهي دراسة تدور حول آلية التعليم والتأهيل والتدريب في تنمية الموارد البشرية في سلطنة عمان وذلك من خلال التقارير التي تنشرها الوزارات المعنية بذلك كوزارة التربية والتعليم ووزارة الاقتصاد الوطني ووزارة التعليم العالي ووزارة القوى العاملة ووزارة التنمية الاجتماعية، وتهدف الدراسة إلى التعرف على جهود وزارات التربية والتعليم و التعليم العالي والبحث العلمي والقوى العاملة في ربط مخرجاتهما بأسواق العمل، كذلك التعرف على جهود السلطنة في تأمين حاجتها من العمالة الشابة المتعلمة المؤهلة القادرة على مواجهة التغيرات المختلفة في هذا العصر، وقد أكد الباحث في دراسته بأن مستوى التنمية البشرية بوجه عام والنمو الاقتصادي بوجه خاص يتأثران بما يمتلكه الأفراد من مهارات وقدرات ومستوى علمي متطور، وقد ذكر آراء بعض العلماء حول نجاح كثير من الدول في التوافق بين ثقافتها

CLAN MODLE : Customer satisfaction , learning environment , added value , normative principles (١٠)

(١١) ينظر، حسن، عبد الحميد سعيد، بحث ، المؤتمر العربي الثاني ، تنمية الموارد البشرية وتعزيز الاقتصاد الوطني ، المنظمة العربية للتنمية ، معهد الإدارة العامة ، سلطنة عمان ، ٢٠١٠م .



وأهدافها حول اهتمامها بالأفراد، ولذا فإن النظم التعليمية والتدريبية في أواخر القرن العشرين تغيرت تغيراً جذرياً مع تطوّر المعرفة والثورة المعلوماتية والتكنولوجية وظهرت مفاهيم كثيرة لبناء القدرات البشرية، لقد مثّل التدريب والتأهيل والتعليم روافد أساسية في جهود سلطنة عمان، وذلك لزيادة معدلات التنمية وتخفيض مستويات الباحثين عن عمل، ولذلك أصبحت الكفاءات العلمية متطلباً أساسياً نحو بناء مقومات الاقتصاد الجديد إلى جانب تكنولوجيا الاتصال والمعلومات، ومما لا شك فيه فإن هناك الكثير من المعوقات والتحديات التي قد تعوق في تحقيق المواءمة بين البرامج التعليمية وبين متطلبات سوق العمل.

التوصيات

فقد أشار الباحث إلى عدد من التوصيات منها:

١-فتح مؤسسات تعليم عالي تتواكب مع النمو من مخرجات التعليم العام سنوياً، بحيث تتواجد بها كافة التخصصات المرغوبة التي يحتاجها سوق العمل، وتوفير بنك للمعلومات عن سوق العمل والحد من التدريب في مهن غير مرغوبة.

٣- تحديث نظم التدريب و مواءمتها مع التطور التكنولوجي والثورة المعلوماتية من أجل مواكبة معطيات العصر، وربط نظام سوق العمل بنظم التعليم التقني.

٤-مشاركة القطاع الخاص بقوة في دعم جهود الحكومة من أجل النهوض بمستويات مخرجات التعليم التقني، والعمل على إكسابهم المزيد من المهارات والقدرات وخلق فرص عمل تتواكب مع مؤهلاتهم.

المبحث الأول : الاقتصاد المعرفي والتنمية البشرية

كثرت النداءات التي تلح على تطوير وتحسين نوعية التعليم واكتساب المعرفة وتطبيق معطياتها لإنماء الاقتصاد، وبالتالي فإن المعرفة أصبحت ثروة ومؤشر قوة، وليس فقط مصدراً لتحويل بعض المعطيات إلى منتجات متطورة عالية العائد في الاقتصاد، بل أيضا أن المعرفة ذاتها كعنصر تنمية إنسانية لأبناء أي أمة تطمح إلى مكان لائق.

ولذا تعاظمت أهمية المعرفة حتى غدت سمة الاقتصاد في القرن الحادي والعشرين بل هي سمة الاقتصاد المبني على المعرفة، حيث أن المعرفة تدخل كعنصر أساسي وفعال في تنافسية الصناعة واستدامتها، بل في تنمية واستدامة كافة قطاعات الإنتاج والخدمات.(١٢)

---

(١٢) ينظر، رياحنه، محمد سليمان قاسم ، رسالة التربية ، وزارة التربية والتعليم ، سلطنة عمان ، العدد الثامن عشر ، ديسمبر ٢٠٠٧ م



إن قيمة المعرفة جاءت من التفاعل المستمر مع جوانب معرفية أخرى، وتراكم معرفة فوق معرفة، لذا فإن نظريات الاقتصاد الحديثة تؤكد أن الاستثمار في البحث والتطوير، له أهمية كبرى، حيث أن المعرفة عندما تتجسد في البشر تتحول إلى رأس مال بشري، وعندما تتجسد في الابتكار تتحول إلى تقنية(١٣).

إن المعرفة هي نتاج عقل بالدرجة الأولى، والعقل التربوي، هو مصنع إنتاج المعرفة التربوية، ولا بد من التجديد والتجدّد، والتطوير والتطوّر، والتغيير والتغيّر، لهذا العقل، وبالتالي فإن المعرفة ضرورة لا بد منها، فهي طريق لبناء الإنسان بكل جوانبه، كذلك فإن تفعيل العقل، يعني الحركة بالفعل والعقل، ولذلك فإن الدفع بحركة العقل إلى العمل الجاد المخلص، هو سبيل من أجل دفع عجلة التقدم والتنمية إلى الأمام (١٤).

الاقتصاد المعرفي، عناصره و فوائــده

لا شك بأن القرن الأخير شهد ثورات صناعية كبرى ارتبطت بالتقدم التكنولوجي، حيث كان أساس هذه الثورات، المعرفة والمعلومات، وبالتالي فإنه كانت الحصيلة طفرات وتغيرات شهدها العالم، أثّرت بشكل كبير على تطور المجتمعات في العالم .

أولاً: مفهوم الاقتصاد المعرفي:

إن المعارف والمعلومات مورد أساسي في أي نشاط بشري، ولهذا فإن المعلومات عنصر مهم في علاقة الإنسان بمجتمعه، وقد أيقنت الدول المتقدمة هذا الشيْء منذ انطلاقة بنائها لمجتمعاتها، وعملت على تذليل كافة الصعاب والتحديات في مواجهة كل ما هو جديد وكان الإنسان هو رأس مالها الذي اعتمدت عليها من أجل الوصول إلى ما وصلت إليه، ولا ننسى بأن التخطيط السليم كان له الأثر في بناء قوة بشرية قادرة على بناء مجتمعاتها، والتعامل مع الثورات التقنية والمعلوماتية، ولذا فقد ظهر مؤخراً ما يسمى بالاقتصاد المعرفي أو الاقتصاد المعلوماتي أو التكنولوجي، فمع دخولنا في القرن الحادي والعشرين اتجه الاقتصاد العالمي أكثر فأكثر نحو الاقتصاد المعرفي المعتمد على أسس التكنولوجيا الحديثة والتقنية الفائقة السرعة .

لقد تعددت الآراء والتعريفات للاقتصاد المعرفي فنتج عنها تسميات مختلفة وتعبيرات متنوعة، فقد أطلق عليه اقتصاد المعلومات أو اقتصاد الخبرة أو الاقتصاد الشبكي وغيرها من التسميات، وقد حدد (باركلين) الاقتصاد المعرفي بأنه دراسة وفهم عملية تراكم المعرفة، وحوافز الأفراد لاكتشاف تعلّم المعرفة والحصول على ما يعرفه الآخرون ...(١٥)

---

(١٣) مركز الدراسات الاستراتيجية ، دور مجمعات التقنية في التحول نحو الاقتصاد المعرفي ، ٢٠١٠م ، ص٣ – ٢١

(١٤) ينظر:شنودة، إميل فهمي حنا ، تربية المعرفة (تربية عقل الأمة للمعرفة) ، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع ، مصر ، الطبعة الأولى ، ٢٠٠٩ ، ص ١

(١٥) ينظر: الهاشمي عبد الرحمن و آخرون ،المنهج والاقتصاد المعرفي ، دار المسيرة للطباعة والنشر، عمّان (الأردن) ، الطبعة الأولى ، ٢٠٠٧ م ، ص ٢٥.



كذلك ذُكرت عددا من الآراء حول ماهية الاقتصاد المعرفي، فقد جاء الرأي الأول بأنه الاقتصاد الذي يدور حول الحصول على المعرفة، والمشاركة فيها واستخدامها، وتوظيفها، وابتكارها، بهدف تحسين نوعية الحياة بمجالاتها كافة.

وبعضهم من يرى أنه هو إحداث التغيرات الاستراتيجية في طبيعة المحيط الاقتصادي ليصبح أكثر انسجاماً مع تحديات العولمة وتكنولوجيا المعلومات، كما يعّرفه البعض الآخر من الاقتصاديين بأنه الاقتصاد الذي يقوم على أساس إنتاج هذه المعرفة واستخدام نتائجها وثمارها وإنجازاتها [١٦].

ونرى بأن التعريفات السابقة قد اشتركت في مفهوم الاقتصاد المعرفي وهو السعي للحصول على المعرفة وكذلك العائد منها في استثمارها بما يعود بالفائدة على مستخدميها، ولكن السؤال الذي يطرح نفسه، لماذا تسعى المجتمعات للحصول على المعرفة؟ أو بمعنى أصح، لماذا تربى المعارف في عقول الأمة؟ لقد عرفنا فيما سبق أن المعرفة ضرورة لا بدّ منها، لأنها تعمل على بناء الإنسان بكل جوانبه، وذلك لما يشهده التحول الحضاري الحاسم من نموذج المجتمع الصناعي إلى نموذج مجتمع المعلومات العالمي أو ما يسمى بمجتمع المعرفة، وإن كان ببطء، كذلك أن العصر الذي نعيشه، هو عصر الديمقراطية، وعصر رفعة الإنسان الذي أصبح على قمة الهرم، بحيث أن كل شيء مسخّر من أجله، كذلك فإن المعرفة متغيرة بشكل سريع وبالتالي فإن المعرفة ترتكز على الشعوب الذكية، صاحبة التكنولوجيا، كذلك فإن حجم الانفجار المعرفي والمعلوماتي الذي ينجز وينتج ويتداول عالمياً كبيراً جداً، ففي عام ٢٠٠٧ م تم تداول ما يقدر (١٦١) اكسابايت (والإكسابايت تعادل ألف بيتابايت) والبيتابايت تضم ألف تيرابايت، (والتيرابايب تضم ألف جيجابايت) والجيجابايت تضم مليار من الحروف، وهكذا فإنه أيضا من أن أهم الأسباب التي جعلت الأفراد تربي عقولها على المعرفة هو أنه ظهر علم القضاء المعلوماتي وهو يدرس السوسيولوجي للإنترنت، كما إنه تم الانتقال إلى الإنتاج كثيف المعرفة لأنها أصبحت قوة في العصر الحالي، كذلك من الأسباب التي جعلت الأفراد يبحثون عن المعرفة هو الرغبة في المساهمة في تكوين رأي عام للشعور بالمسؤولية وذلك لتحديد الخيارات والإسهام في إنجازها، كذلك إن ثروات الأمم تقاس برأس المال البشري والمعرفي والمالي، وبالتالي فإن رأس المال المعرفي يعتمد على المنظومة التربوية والبحثية والقدرة على التعلّم والتأقلم مع البيئة ومتغيراتها، كذلك فإن المعرفة تغذي المعرفة، بمعنى كلما ازددنا معرفة كلما ازددنا معرفة وعلماً أكثر. [١٧]

(١٦) ينظر: الشمري، هاشم و آخرون ، الاقتصاد المعرفي ، دار صفاء للنشر والتوزيع ، عمّان ، الطبعة الأولى ، ٢٠٠٨ م ، ص ١٤

(١٧) ينظر: شنوده، إميل فهمي حنا ، مرجع سابق ذكره ، ص ١– ٤



ثانياً: نشأة الاقتصاد المعرفي

إن تطور الاقتصاد المعرفي كمفهوم إنما هو انعكاس لمفهومه الأكبر في المجتمعات الإنسانية، وذلك بعدما أدرك المهتمين بشؤون المجتمع بأنه لابد من تحرير المعرفة وجعلها سهله وميسرة وتصل لكافة أفراد المجتمع، ولو أننا رجعنا إلى جذور المعرفة لنجد بأن كتاب الله حوى ما يشير إلى أن المعرفة العنصر الأساسي الذي يخدم الإنسان في المقام الأول، ويجب تسخيرها لجميع أفراد المجتمع، كما أنه يجب على الفرد في المجتمع السعي وراء المعرفة، فالإنسان يجب أن يسعى من أجل الحصول على المعارف والمعلومات، مصداقا لقوله تعالي في كتابة الكريم ﴿ **اقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ ۞ خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ ۞ اقْرَأْ وَرَبُّكَ الْأَكْرَمُ ۞الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ ۞عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ** ﴾[١٨] ، وكما أنه لابد من الإشارة بأن الأفراد في كافة المجتمعات تختلف عن بعضها في المعرفة وامتلاك المعلومة، ولهذا فأن الجاهل ليس كالعالم الذي يمتلك المعرفة والعلم بكافة أشكاله، ولذا فأن الله سبحانه وتعالى قد أشار إلى ذلك في سورة الزمر، حيث قال عز وجل ﴿ **أَمْ مَنْ هُوَ قَانِتٌ آنَاءَ اللَّيْلِ سَاجِدًا وَقَائِمًا يَحْذَرُ الْآخِرَةَ وَيَرْجُو رَحْمَةَ رَبِّهِ قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُولُو الْأَلْبَابِ** ﴾[١٩]. وهنا نذّكر بأن هناك إشارة قوية للسعي وراء المعارف والمعلومات حتى ينمو المجتمع ويحقق أهدافه العامة والخاصة، وكما أنه يجب أن نعلم بأن الآيات لم تشتمل على الجوانب الدينية فقط، وإنما شملت جوانب الحياة الاجتماعية والسياسية والاقتصادية وغيرها، ومن ثم فإن الإنسان يستخدم عقله وفكره ومعرفته ومعلوماته ليستثمرها في بناء وتنمية مجتمعه فإنه في النهاية سيصل إلى ما وصلت له الأذهان والعقول من تفوق وإبداع وابتكار متنامي في كافة قطاعات الحياة [٢٠]. لهذا فإن المعرفة ليست بالأمر الجديد، فلقد أشار القرآن لها في مواضع كثيرة، كما أن السنة النبوية حثت على إتباع مسلك العلم والمعرفة لأن فيها إحياء للشعوب من جهلها، وإيقاظهم من سباتهم الذي يعيشونه في كثير من بقاع العالم، ولذا فقد ذكر الكثير من العلماء بأن المعرفة رافقت الإنسان منذ أن تفتح وعيه، وارتقت معه حتى أصبح العالم اليوم يموج في بحر متلاطم من أمواج المعارف، ولذا فإنه من بقيّ في نهاية السرب، فإنه بقيّ متلبسا بأشد المشاكل والتحديات[٢١].

إن مجتمعاتنا النامية لازالت في بداية الطريق لاستيعاب فكرة دخول عالم المعرفة والبيئات الرقمية والتقنيات الحديثة، فأخذت بعض الدّول المهتمة بشؤون مجتمعها تعمل على صياغة القوانين والنظم والتشريعات المختلفة، من أجل التّحول إلى عالم الرقميات والثورات العلمية والحاسوبية، كما أن بعضها قد بدأ بوضع بعض أقدامه في هذا المسار

---

(١٨) سورة العلق ، الآيات (١-٥)

(١٩) سورة الزمر ، الآية (٩)

(٢٠) ينظر: شنودة إميل فهمي حنا ، نفس المصدر السابق ، ص ١٧- ١٨

(٢١) ينظر: الهاشمي عبد الرحمن و آخرون، المنهج والاقتصاد المعرفي، دار المسيرة للطباعة والنشر، عمّان (الأردن) ، الطبعة الأولى ، ٢٠٠٧ م ، ص ٣٠.



الذي بدأت تشعر بأهميته بعض المجتمعات وبالتالي نجد أن معظم دول الخليج بدأت تهيئ وتنفّذ مشاريع مختلفة في هذا الجانب من أجل التحول إلى عالم الرقميات واستخدامها في كافة مناحي الحياة اليومية.

ثالثاً: عناصر الاقتصاد المعرفي

يتكون الاقتصاد المعرفي من عدة عناصر أوجدته ضمن أقوى الاقتصاديات المتقدمة والتي جعلت من المجتمعات أكثر رقياً وتطوراً، فمن أهم هذه العناصر : ...(٢٢)

١- **الكوادر البشرية المدربة والمؤهلة** على أعلى المستويات ، والتي تعد الداعم الحقيقي للاقتصاد المعرفي، وقد ذكر أحد الاقتصاديين بأنه " إذا كانت الأرض هي قاعدة الثروة في الاقتصاد الزراعي، والآلة في الاقتصاد الصناعي، فإن المعرفة والقوة الدماغية هي قاعدة الثروة في اقتصاد المعرفة "(٢٣).

٢- **نافذة شبكة المعلومات الدولية** وتشمل كافة شرائح المجتمع من السكان، بحيث تصل إليهم في سهولة ويسر، من خلال خطوط الهاتف والاتصالات المتنوعة وهنا لابد أن تكون البنية التحتية للاتصالات قد بنيت على أسس سليمة حتى تكون ذو فاعلية.

٣- **مجتمع متعلم** وهذا لن يتم إلا إذا كانت سياسة التعليم في المجتمع مركّزه، بحيث أنه يتم دعم التعليم والتأهيل والتدريب في الدولة من خلال إقامة المراكز والمعاهد المؤهلة، للنهوض بالمستويات العلمية في ظل التغيرات والتطورات التكنولوجية، ولذا يجب أن يكون التعليم والتأهيل والتدريب ليس خيار استراتيجي فرض على بعض المدارس في الدول النامية فقط، وإنما يجب أن يكون بديلاً للتعليم التقليدي وفقا للمعطيات الجديدة في ظل البيئة الرقمية.

٤- **عمّال وصنّاع المعرفة** وهي اليد العاملة في قطاع المعرفة والمعلومات، فإذا كانت هذه الفئة مهيأة، فإنه سيكون له الأثر الكبير في بناء المجتمع وتحقيق تطلعاته وآماله .

٥- **مراكز الأبحاث** وهذه مما لاشك فيه بأنها ستكون غرفة العمليات التي من خلالها يمكن البحث والتطوير والابتكار من أجل ما يتناسب مع أفراد المجتمع وعاداته وتقاليده.

رابعاً: مميزات الاقتصاد المعرفي

إن من نتائج إتباع منهج الاقتصاد المعرفي، والعمل على التحوّل إلى مجتمع البيئة الرقمية الانخراط في عالم التقنيات المعرفية، والتي تكسب المجتمع العديد من الفوائد، وقد أجمع العديد من الباحثين على أهمية الاقتصاد المعرفي الذي

---

(٢٢) ينظر: الشمري، هاشم و نادية الليثي ،الاقتصاد المعرفي ، دار صفاء للنشر والتوزيع ، عمّان ، الطبعة الأولى ٢٠٠٨، ص ٢٧- ٢٨

(٢٣) ينظر: الهاشمي، عبد الرحمن و آخرون ، مرجع سابق ذكره ، ص٣٦



أصبح يتفوق على الكثير من الاقتصاديات، وأخذ ينمو بسرعة هائلة، ومن أهم الفوائد هذا الاقتصاد ...(٢٤)

١- **يدعم مرحلة الطفولة البكرة** حيث أن الطفل لديه الاستعداد الكبير للتعلّم من بداية العمر وبالتالي ينجم عنه نجاح المتعلمين، ولذا فإنه يجب استغلال هذه المرحلة، حيث أن الطفل يلتقط كل شيء في هذه المرحلة، ولديه الاستعداد لتخزين المعلومات ويحسن التقاطها بما يتناسب مع ميوله ورغباته.

٢- **يحسّن نوع الخدمات لمرحلة الطفولة المبكرة** حيث أن دقة وجودة الخدمات في هذه المرحلة تؤدي إلى نجاحات لاحقه، وبالتالي فإنه يجب العمل على تحسين الخدمات المقدمة بما يتلاءم مع مراحل نمو الطفل.

٣- **يحقق نتائج ومخرجات ونواتج تعليمية مرغوبة وجوهرية** وهذا لا شك بأنه النتاج المستهدف الذي يرغب أن يحققه القائمون على تطبيق الاقتصاد المعرفي.

٤- **يحقق التبادل إلكترونياً** أي أنه يتم تبادل المعارف والمعلومات بوسائل إليكترونية مختلفة.

٥- **يستحدث وظائف جديدة** حيث انه لا شك بأن استخدام التقنيات في المؤسسات المختلفة سواء حكومية أو خاصة تؤدي إلى ظهور وظائف جديدة، فعلى سبيل المثال، فإن إدخال الحاسوب في المدارس سيؤدى حتماً إلى ظهور وظائف جديدة (كمعلم حاسب آلي، ومعلم تقنيات التعليم، وفني حاسب آلي، ومعلم مصادر تعّلم، وأخصائي قواعد بيانات، ومدخل بيانات، وهكذا..) وهذا على مستوى مدرسة واحده أو مؤسسة واحده، فكيف بالمؤسسات المختلفة في الدولة.

٦- **يقوم على نشر المعرفة ويعمل على توظيفها وإنتاجها** حيث أن إتباع منهج الاقتصاد المعرفي بالتحول إلى عالم الرقميات والبيئات المعلوماتية، فإنه لا ريب إنه سيعمل على نشر المعارف والمعلومات، ويؤدي إلى توظيفها وإنتاجها بصوره جديدة يستفيد منها أفراد المجتمع.

٧- **يرغم المؤسسات على التجديد والابتكار** بحيث لا تستطيع مؤسسة معينه أن تتأخر عن بقية الركب وبالتالي تعمل على مسايرة بقية المؤسسات في المجتمع في عملية التطوير والتحديث والتجديد والابتكار.

٨- **له أثر في تحديد النمو والإنتاج والتوظيف والمهارات** بحيث أنه بإتباع منهج الاقتصاد المعرفي سيؤدي إلى إحداث تغيير وتجديد وابتكار مما سيعمل على تحديد التأثير في حجم النمو والإنتاج والتوظيف والمهارات المختلفة.

ومما لا شك فيه بأن الاستثمار في رأس المال البشري والاستثمار في التقدم التكنولوجي أمرين مهمين، ومتكاملين، حيث أن التقدم التكنولوجي ساعد على زيادة معدلات العائد على التعليم. ففي دراسة أجريت على ١٢ ولاية هندية ما بين عام ١٩٦١ – ١٩٨١، اتضح من خلالها بأن هناك تكامل في الاستثمار لرأس المال البشري والاستثمار في

(٢٤) نفس المصدر السابق – ص ٢٧ –٢٨



التقدم التكنولوجي، وقد نتج عنها ارتفاع دخول الأفراد المتعلمين بالمناطق الريفية بمعدلات أعلى من الأفراد غير المتعلمين بل كانوا أقدر على استيعاب التكنولوجيا وأسرع في إدراك أهميتها، كما أن متوسط الربحية المحقق من استخدام التكنولوجيا في وسط الأفراد المتعلمين أعلى منه في ظل وسط الأفراد غير المتعلمين، مما يعني بأن التعليم يؤثر على التقدم التكنولوجي طردياً، ومن ثم قد يؤثر على التعليم، من خلال تفاعله مع العناصر الأخرى.[٢٥]

ويمكن القول أن سياسات الاقتصاد المعرفي أصبحت ذات قوة كبيرة، تدفع نحو التغيير في أساليب المؤسسات التعليمية وخاصة الجامعات الحديثة ومراكز البحوث، حيث جعلت من المعرفة عاملاً أساسياً للنماء الاقتصادي، كما أن الاقتصاد المعرفي أو المجتمع المعرفي يتطلبان تغييراً جذرياً في المؤسسات الجامعية، ففي الجامعة هناك طلب على التعليم العالي إلى جانب عالمية التعليم والبحوث، وهذه من أساسيات التغيير المطلوبة.[٢٦]

المبحث الثاني: المجتمع ومؤشرات الاقتصاد المعرفي

إن الاقتصاد في المجتمع المعرفي يتسم بأنه اقتصاد قائم على المعرفة، ويتميز بمجموعة مميزات، وتكون فيه المعرفة رأس مال لأي نشاط بشري قائم يعمل على تحقيق الأهداف، حيث يعمل الفرد بما لديه من معارف ومعلومات على التأثير في الإنتاجية، فالأفراد الذين لا يمتلكون المعارف، إنما هم أفراد يعانون من الأمية المعلوماتية.

ولقد عُرّف المجتمع المعرفي "بأنه المجتمع الذي يهتم بدورة المعرفة ويوفر البيئة المناسبة لتفعيلها وتنشيطها وزيادة عطائها، بما في ذلك البيئة التقنية الحديثة بشكل عام، وبيئات التقنيات على وجه الخصوص، وبما يساهم في تطوير إمكانات الإنسان، وتعزيز التنمية، والسعي نحو بناء حياة كريمة للجميع"[٢٧]

ولقد ذكر أحد الباحثين في ورقة العمل التي ألقيت في الندوة المنعقدة بمسقط عام ٢٠٠٦ م، بأنه " يمكن النظر إلى أنه هو ذلك المجتمع الذي يحسن استعمال المعرفة في تسير أموره وفي اتخاذ القرارات السليمة والرشيدة "، وإذ يرى الباحث هنا بأن ما ذكر في أحد التعريفات لمجتمع المعرفة يتركز على أنه لا بدّ أن يكون هناك كادر بشري قادر على حسن التصرف في استخدام المعارف والمعلومات التي اكتسبها بالتأهيل أو التدريب أو بالخبرة في الوصول لتحقيق الأهداف التي يرمي لها المجتمع والمؤسسات، ولذلك كان لا بدّ من وجود إدارة قادرة على إدارة الكوادر البشرية

---

(٢٥) ينظر: عطيه ،عبد القادر محمد عبد القادر ، اتجاهات حديثة في التنمية ، الدار الجامعية ، الإسكندرية ، الطبعة الأولى ، ١٩٩٨ م ، ص٨٧

(٢٦) مركز الدراسات الاستراتيجية ، مرجع سابق ذكره ، ص١٧

(٢٧) ينظر:بكري سعد علي الحاج ، التحول إلى مجتمع المعرفة ، مكتبة الملك عبد العزيز العامة ، الرياض، الطبعة الأولى ، ١٤٢٦، ص ٥



والممارسات الإدارية الأخرى المختلفة ....(٢٨)

إن تقرير التنمية الإنسانية العربية ٢٠٠٣م قدّم استراتيجية متكاملة من أجل بناء مجتمع معرفي من خلال خمسة أركان يقوم عليها وهي ...(٢٩)

١- نشر التعليم الراقي في نوعيته مع الاهتمام الخاص بطرفي العملية التعليمية التعلّمية.

٢- توطين المعلم وبناء القدرة الذاتية في البحث والتطوير التلقائي.

٣- إطلاق حريات الرأي والتعبير والتنظيم وضمانها.

٤- التحول نحو نمط إنتاج المعرفة في البنية الاقتصادية والاجتماعية العربية.

٥- تأسيس نموذج معرفي عربي عام، يعتمد على العودة إلى الدين الصحيح والنهوض باللغة العربية، واستحضار التراث المعرفي العربي، وإثراء التنوع الثقافي داخل الأمة العربية، والانفتاح على الثقافات الأخرى، وحفز التعريب والترجمة وغيرها.

ونلاحظ مما سبق بأن تقرير التنمية الإنسانية العربية ركّز في بناءه للمجتمع على أطراف العملية التعليمية التعلّمية والتي تدخل ضمن أساسياتها، حيث جعل الأساس في عملية نشر التعليم أن يكون تعليما راقيا فأهتم بالكيف، كما أن نوعية التعليم جانب يُحرص على انتقاءه بحذر حتى نضمن تحقيق بناء مجتمع معرفي، كذلك يجب آن يتم تشجيع المعلم على البحث والتطوير الذاتي والتلقائي ليحسّن من أداءه لضمان هيئة تدريسية وتعليمية ذات أساليب متطوّرة ومتنوّعة، كذلك فإن محور العملية التعليمية يجب أن تضمن الحرية في إبداء رأيه والتعبير بما يراه مناسبا لفكره وذاته، وبالتالي فإن تأسيس النموذج المعرفي المستحضر من البيئة والثقافة الخاصة بها ستؤدي إلى إنتاج معارف ذات قيمة نابعة من البيئة ذاتها.

أولاً : متطلبات الاقتصاد المعرفي ...

لا شكّ بأن الانتقال نحو إنتاج المعارف ونشرها وتسويقها في بيئة أساسها التكنولوجيا والتقنية، لا بدّ أن تتوافر فيها مقومات المجتمع المعرفي، وعناصر البيئة المعرفية، وبالتالي نضمن جزء من التطوّر والتحديث في البيئة أو المجتمع، وبالتالي

(٢٨) ينظر: مأمون حسن سعد ، تنمية الموارد البشرية في ظل البيئة الرقمية (الكتاب التوثيقي للندوة المنعقدة بمعهد الإدارة العامة – يونيو ٢٠٠٦) ، الطبعة الأولى ، ٢٠٠٨ م ، ص ١٩٢ .

(٢٩) ينظر:الهاشمي، عبد الرحمن و آخرون ، المنهج والاقتصاد المعرفي ، دار المسيرة للطباعة والنشر ، عمّان (الأردن) ، الطبعة الأولى ، ٢٠٠٧ م ، ص ٤٠ – ٤١



فإن بين هذه المتطلّبات، قدرة الانتقال ومواكبة الاقتصاد العالمي المبني على المعرفة العالمية، وإيجاد المعرفة المحلية، وتطوير القوانين والنظم والتشريعات التربوية بالجهات المسئولة عن التربية والتعليم وعن التعليم العالي، كما أنه لا بدّ من دعم الابتكار والإبداع والأفكار المميزة، مع إعداد برامج تعليمية تواكب التقدّم وعصر المعلوماتية، وخلق فرص التعاون الدائم بين القطاعين العام والخاص من خلال سوق العمل بينهما، ومن خلال دعم القطاع الخاص للأفراد العاطلين عن العمل، وذلك بتعليمهم وتدريبهم وتأهيلهم وتهيئتهم للبحث عن وظائف وأعمال في القطاعين العام والخاص، كما أنه يجب أن يتم توفير المباني والمرافق وتنمية الإدارات التربوية، وتجهيزها، وتوفير كل البنى التحتية الضرورية لمواكبة التقدّم.(٣٠)

ولكي يستمر عطاء الاقتصاد الجديد فإنه لا بد من إعادة هيكلة الإنفاق المخصص لتعزيز المعرفة، ابتداء من المدارس الابتدائية بأنواعها إلى المعاهد والكليات والجامعات بأنواعها، كما يتم تخصيص إنفاقا للمراكز البحثية وإدارات التطوير، كذلك رفع مستوى الإنتاج وجعله يضاهي المواصفات العالمية والعمل على ربط الجامعات بالمراكز البحثية للوصول إلى نتائج مثمرة والارتقاء بالمستوى العلمي والبحثي للطلاب، وإذا نظرنا لأمريكا، نجد اقتصادها أكثر تطوّراً وديناميكية في العالم، إذ أن إنفاقاها في البحث والتطوير أعلى من بقية الدول الغربية، ففي عام ٢٠٠٠م بلغ إنفاق الدول الغربية (٣٦٠) مليار دولار في حين كانت حصة أمريكا ما يقارب (١٨٠) مليار دولار، وهذا بالطبع دليل على أنها تحرص كل الحرص على توجيه إنفاق خاص للبحث والتطوير لما تجده من فوائد لاقتصادها، كذلك فإن من أهم ما يستلزمه الاقتصاد المعرفي هو أن يدرك المستثمرين والشركات أهمية اقتصاد المعرفة، ولذلك نجد بأن الشركات العابرة للقارات تسهم في تمويل جزء من تعليم العاملين لديها، مثل شركات النفط الأمريكية والبريطانية والهولندية واليابانية والهندية والصينية التي تقدم الكثير من المنح الدراسة، وتعمل على رفع مستوى التدريب والكفاءة، كما أنها تخصص جزء من استثمارها في البحث العلمي والابتكار، وكذلك فأن أهم ما يطلبه الاقتصاد المعرفي هو الجهد المبذول من كافة الأطراف في خلق وتطوير رأس المال البشري ذو الكفاءة والفاعلية.(٣١)

وبالتالي فإن الاقتصاد المعرفي يتطلب موارد بشرية مؤهله ومدربة وتتسم بصفات، أبرزها أنها ذات مستوى عالٍ من التعليم والتدريب والتنفيذ في المواقف العملية، كما أنه يجب أن تكون مدربة وفق المستجدات التكنولوجية الحديثة، ومدربة على التكيف من أجل الحصول على المعلومات العالمية بأسهل الطرق وأبسطها، كما أنّها يجب أن تتسم

[٣٠] ينظر: الصافي ،عبد الحكيم محمود ،وآخرون،تعليم الأطفال في عصر الاقتصاد المعرفي،دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمّان الطبعة الأولى ، ٢٠١٠ ، ص ٢٠

[٣١] ينظر: الشمري، هاشم ، وآخرون ، مرجع سابق ذكره ، ص ٣١ -٣٢



بالحرص على النمو المهني والتعلّم الذّاتي المستمر، واستقبال المعرفة وتطويرها بما يتناسب مع بيئة العمل، وقدرتها على حل المشكّلات والتوصل للحلول، واتخاذ القرارات، كما أنها يجب أن تتصف بأنها لديها القدرة على التحوّل من مهنة لأخرى، كذلك القدرة في التعامل مع التقنية بأشكالها وتوظيفها بنجاح، وكذلك الحال فإن التربوي أو المعلم معني بذات الأمر فإنه مطالب بتطوير نفسه وتأهيل ذاته، والممارسة الماهرة لكل أدوات الاتصال والتكنولوجيا والحصول على المعارف من مصادرها وتنقيتها بما يتناسب مع تلاميذه.[٣٢]

وبالتالي فأن التغيرات التي تلاحق الاقتصاد العالمي، والتي طالت الحياة الاجتماعية والاقتصادية والثقافية وغيرها لم تكن إلا نتيجة جهود البحث والتطوير، لذا فإنه حتى تصل الدّول النامية لما وصلت له الدّول المتقدمة فإنه يجب أن تعمل بكل جد واجتهاد من أجل البحث والتطوير والتعليم والتدريب والإبداع والابتكار .

ثانياً: مؤشرات الاقتصاد المعرفي

وحتى نتمكن من معرفة المجتمعات التي بدأت في وضع أقدامها في الاقتصاد المعرفي فإنه لابد بأن يكون هناك ما يدل على ذلك من مؤشرات مختلفة، ولقد أوردت العديد من المصادر أهم هذه المؤشرات، إلا إن الباحث فّضّل التقسيم الذي ورد لأحد المختصين لأنه يضفي صورة واضحة على مؤشرات الاقتصاد المعرفي وسوف نتطرق إليها من خلال مناقشتها بالتفصيل **ومن أهم هذه المؤشرات** ...[٣٣]

(١) : مؤشرات العلم والتكنولوجيا

هناك عدد من المؤشرات التي تدلل على انخراط المجتمع في الاقتصاد المعرفي من خلال بوابة العلم والتكنولوجيا، وقبل مناقشة تلك المؤشرات فإنه يجدر بنا أن نعرِّف كلمة تكنولوجيا (Technology)...[٣٤]، كما أوردها الأستاذ أمجد عزت مقدداي في ورقة العمل التي ألقاها في المؤتمر العربي الثاني بمسقط ٢٠١٠م، حيث أنها تعود إلى الإغريق وهي كلمة مشتقة من كلمتين هما (Techno) وتعني الحرفة أو الفن أو الصنعه، وكلمة (logos) وتعني العلم أو الدراسة

---

(٣٢)ينظر: الصافي، عبد الحكيم محمود ، تعليم وآخرون ، مرجع سابق ذكره ، ص ٢١- ٢٢

(٣٣) ينظر: الشمري ،هاشم و آخرون ، مرجع سابق ذكره ، ص ٣٥ - ٦١

(٣٤) ينظر:النبهاني، حافظ بن ناصر بن محمد ، تخطيط القوى العاملة ، المؤتمر العربي الثاني في الإدارة (تنمية الموارد البشرية وتعزيز الاقتصاد الوطني ، معهد الإدارة العامة ، سلطنة عمان ، ص ٤٣٧



وبالتالي يمكن القول بأنها هي علم الحرفة أو علم الصنعه، كما أن التكنولوجيا الحالية تتمثل في الحاسوب وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات والتي تعد المكوّن الأساسي في عملية التنمية الشاملة بكل قطاعاتها على وجه العموم والتي في نهاية الأمر تخدم بناء المجتمعات المعرفية كما تخدم على وجه الخصوص التنمية البشرية وقد وردت التكنولوجيا في كثير من المواقع العلمية والمؤلفات المختلفة بثلاث معان ...[٣٥]

أ- **التكنولوجيا كعمليات**: وتعني التطبيق المعرفة العلمية والمعلومات الدقيقة بحسب النظام.

ب- **التكنولوجيا كمنتجات**: وتعني الأدوات والأجهزة والتقنيات والمواد الناتجة عن تطبيق المعرفة العلمية النظامية.

ت- **التكنولوجيا كعمليات ومنتجات معاً**: وهنا تعني بأنه يراد بها كالعمليات ونواتجها مثل تقنيات الحاسوب، وبالتالي فإن هذا النوع هو المستهدف لأنه يخلص إلى التكنولوجيا الرقمية والمعلوماتية مما تساعد على التنمية بشكل عام والتنمية البشرية بشكل خاص.

ومن أهم المؤشرات التي تندرج تحت مؤشرات العلم والتكنولوجيا : ...[٣٦]

أ- **الأبحاث والتطوير**: ومما لا شكّ بأن الأبحاث تمثل نقطة ارتكاز نحو التطوير والتنمية، فقد عمدت بعض الدّول التي خطت خطوات واسعة نحو البيئة الرقمية والتكنولوجية إلى إنشاء مراكز أبحاث وتطوير من أجل الوصول إلى الأهداف، والرؤى المختلفة المتمثلة في الانطلاق نحو العالمية في كافة القطاعات في الدولة، ولا شكّ بأن النتائج التي تتمخض عن البحوث والدراسات ستعمل حتما على مساعدة متخذي القرار في اتخاذ قراراتهم من بناء مجتمع مؤسسي قادر على توفير كافة متطلبات الحياة لكافة أفراد المجتمع.

جدول (١)

عدد مراكز البحث العلمي (خارج الجامعات) في الدول العربية قبل عام ٢٠٠٠ م

الدولة	عدد المراكز	الدولة	عدد المراكز	الدولة	عدد المراكز
الأردن	٩	الصومال	٣	المغرب	١٦
الإمارات	٣	العراق	٢٢	موريتنيا	٣

(٣٥) تنمية الموارد البشرية وتعزيز الاقتصاد الوطني ، المؤتمر العربي الثاني ، المنظمة العربية للتنمية الإدارية ومعهد الإدارة العامة بسلطنة عمان ، مسقط٢٠١٠م ، ص٤٣٧

(٣٦) أ.د هاشم الشمري وآخرون ، الاقتصاد المعرفي ، دار صفاء للنشر والتوزيع ، عمّان ،الطبعة الأولى ، ٢٠٠٨ م ، ص ٣٥ – ٥٤ .



البحرين	١	عُمان	٢	اليمن	٩
تونس	٢٤	فلسطين	١٣		
الجزائر	٣٠	قطر	٣		
جيبوتي	١	الكويت	٥		
السعودية	٧	لبنان	٩		
السودان	١٤	ليبيا	١٨		

المصدر : تقرير التنمية الإنسانية العربية ، ٢٠٠٣

وتجدر الإشارة بأن حفز البحث والتطوير يحتاج إلى رغبة صادقة وسياسة جادة من أجل بذل مزيداً من الجهد وذلك بتأسيس البني التحتية ونشر العلوم المختلفة وتطويرها وحفزها بالإنفاق لتلبية كافة احتياجاتها، كما أن الإنفاق الحكومي والخاص على الأبحاث ومراكز التطوير يجب أن يتسع ويزداد، حيث أن التمويل المتوفر في البلدان العربية وخاصة من القطاع الحكومي، لا يكاد يغطي رواتب العاملين في المراكز البحثية وبعض المستلزمات المطلوبة فقط.

لا شكّ بأن الجدول السابق يوضح عدد مراكز البحث العلمي خارج الجامعات في بعض الدول العربية، حيث يتضح لنا بأن هناك مراكز بحثية ترتبط بالجامعات وذلك بحسب التخصصات وقد نجد في هذه المراكز الاهتمام نوعاً ما لارتباطها بالمناهج الدراسية وكذلك الاهتمام بالكليات والأقسام والهيئات التدريسية في عملية الحصول على الترقيات والمراتب العلمية المختلفة، كما توجد مراكز ترتبط بالوزارات والمؤسسات الحكومية وهي عادة تكون مدعومة من الحكومة وربما نجد بأنها مراكز مجهزة ببعض الأجهزة والأدوات ولكن لا نجد الكادر المهيأ للبحث والتطوير وبالتالي تغيب الأهداف، كما يوجد مراكز بحثية مرتبطة ببعض المؤسسات والشركات الخاصة التي تعمل على تطوير منتجاتها أي المرتبطة بالأنشطة الصناعية وهي قليلة أيضا، وعلى أي حال فإنه تجدّر الملاحظة في هذا الصدد بأن معظم المراكز البحثية والتطويرية في البلدان العربية غير مهيأة لتحويل ناتج بحث إلى منتج استثماري بسبب غياب التوجهات والاهتمامات والمعارف والخبرات والإمكانات اللازمة للقيام بالأنشطة الابتكارية المطلوبة.[٣٧]

ب- براءات الاختراع: وهي أداة مهمة بواسطتها يتم حماية مؤسسة أو شركة معينة أو أحد الأشخاص بالحصول على حقوق قانونية للنشر في نشاط معين أو خدمة معينة مبنية على مفهوم ابتكاري، وبالتالي فإن " براءة الاختراع

(٣٧) برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ، تقرير التنمية الإنسانية العربية ، ٢٠٠٣، المكتب الإقليمي للدول العربية ،المطبعة الوطنية ، الأردن، عمّان ، ٢٠٠٣ ، ص٧٣



هي حق احتكار مؤقت تمنحه الحكومة إلى مخترع مقابل نشر اختراعه لمدة زمنية معينة "[٣٨]، وقد سجلت أعداد متفاوتة من براءات الاختراع لبعض الدّول العربية مثل مصر والسعودية والكويت وغيرها.

جدول (٢)

عدد براءات الاختراع المسجلة في الولايات المتحدة الأمريكية من بلدان عربية وأجنبية خلال الفترة من ١٩٨٠ إلى عام ٢٠٠٠

دول عربية	عدد براءات الاختراع	دول أخرى	عدد براءات اختراع
البحرين	٦	كوريا الجنوبية	١٦٣٢٨
مصر	٧٧	تشيلي	١٧٤
الأردن	١٥	الإمارات	٣٢
الكويت	٥٢	اليمن	٢
عمان	٥	سوريا	١٠
السعودية	١٧١		

المصدر : تقرير التنمية الإنسانية العربية ، ٢٠٠٣

ولا شكّ أن الجدول السابق يوضح عدد براءات الاختراع المسجلة في عددٍ من الدول العربية وغير العربية، إلا أنه يتضح لنا بأن هناك ضعف في مؤشر البحث والتطوير في الدول العربية مقارنة بالدّول المتقدمة، وهذا ما يؤكد تراجع أنشطة التنمية البشرية في الدول العربية،[٣٩] لا شكّ هذا ناتج من ضعف التعليم من بداية سنواته الأولى حتى المراحل الجامعية، كذلك عدم وجود المحفزات التي تساعد على البحث والتطوير، فأقل ما نجد بأن هناك دول عربية تعمل على التشجيع على البحث والتطوير، وبالتالي غياب الحافز أدى إلى غياب البحث مما أدى إلى غياب الابتكار وهذا ما أدى بدوره إلى غياب تسجيل براءات اخترع.

ج- المنشورات العلمية: كذلك الحال بالنسبة للمنشورات العلمية فهي لا تقل كمؤشر عن غيرها من المؤشرات التي تعتمد الاقتصاد المعرفي كأساس ودعامة حقيقية في البلد من اجل بناء اقتصاد حقيقي ومجتمع واعي، وبالتالي فإن زيادة المنشورات العلمية والأوراق البحثية عامل مساعد من أجل تخطي الصعوبات التي قد تواجه الحكومات في البناء والنهوض بالمجتمع إلى مصاف المجتمعات المتقدمة، ولذا نجد بأن البلدان الأعضاء في الإسكوا، قد نشرت أوراق بحثية عديدة خاصة في العقدين الأخيرين ومن أهم هذه البلدان، كانت مصر والمملكة العربية السعودية اللتين نشرتا ما

(٣٨) ينظر:الشمري، هاشم ، مرجع سابق ذكره ، ص ٤٠

(٣٩) برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ، تقرير التنمية الإنسانية العربية ، ٢٠٠٣، المكتب الإقليمي للدول العربية ،المطبعة الوطنية ، الأردن، عمّان ، ٢٠٠٣ ، ص ٧٠



يقارب من (٧٤%) من مجموع الأوراق البحثية في المنطقة العربية.

د- ميزان المدفوعات التكنولوجي: وهو عملية إجرائية لنقل دولي للتكنولوجيا يتيح تسجيل الأموال المتعلقة بالملكية، حيث يشمل ميزان المدفوعات التكنولوجي شراء وبيع التكنولوجيا والتي تقسم إلى أربع فئات نقلا عن الإسكوا وهي:[٤٠]

أ- عمليات نقل التكنولوجيا وتضم تمليك براءات الاختراع والتراخيص.

ب- عمليات نقل الرسومات وتشتمل على التمليك والتراخيص والامتيازات والماركات والموديلات.

ج- تقديم الخدمات التقنية وتضم دراسات تقنية ودراسات هندسية.

د- الأبحاث والتنمية ذات الطابع الصناعي.

(٢): مؤشرات الموارد البشرية ...[٤١]

يعد المورد البشري أحد أسس الاقتصاد المعرفي وأحد المؤشرات التي يمكن قياسها لمعرفة علاقته بالاقتصاد المعرفي وذلك من خلال بعض الجوانب المتعلقة بالموارد البشرية نفسها مثل التعليم والتدريب والاستثمار في رأس المال البشري ومخزونه.

أ- التعليم والتدريب [٤٢]: إن عملية تطوّر التعليم والتدريب في أي مجتمع أمراً لا بدّ منه، حيث يعد من أهم القطاعات في الدولة لأنه يتم من خلاله تخريج كوادر بشرية مؤهله وقادرة على أخذ مكانها في سوق العمل، ولذا فأنه تسعى كثيرا من الدّول في نشر المعارف والمعلومات الجديدة وذلك بإدخال كافة التقنيات والأدوات التي تجعل من التعليم متطوراً وحديثاً، وفي متناول جميع أفراد المجتمع، ولقد سعت الدّول التي عملت للوصول إلى حكومات رقمية بإدخال أحدث الخدمات وتطوير نظم التعليم والتدريب، فصاغت أنظمة تتلاءم مع البيئة وتتناسب مع المجتمع، فعملت على إنشاء المدارس وتزويدها بأحدث التقنيات ووسائل الاتصال وطوّرت أنظمة التدريس وأساليبها، كما عملت على محو أمية الأفراد الذين لم يحصلوا على فرص العلم سابقاً، حيث فتحت مدارس لمحو الأمية وذلك

---

(٤٠) ذكرها أ.د هاشم الشمري و آخرون نقلا عن الأسكوا

(٤١) نفس المصدر السابق - ص ٣٥- ٥٤

(٤٢) ينظر:مأمون حسن سعد ، تنمية الموارد البشرية في ظل البيئة الرقمية (الكتاب التوثيقي للندوة بمعهد الإدارة العامة ،يونيو ٢٠٠٦) ، الطبعة الأولى ، ٢٠٠٨ م ،ص ٢٠٩ – ٢١٠ .



ليحصل الفرد على أكثر ما يمكن من العلم ليتمكن من مواكبة الركب المتقدم، كما أنها أتاحت فرص التعليم عن بعد حتى يتمكن الأفراد الذين يرتبطون بأعمال والذين لا يستطيعون التفرغ للدراسة، وبالتالي فأن هذه الطريقة أتاحت لهم إكمال دراساتهم الجامعية.

ب– مخزون رأس المال البشري والاستثمار فيه ...(٤٣) إن عملية تكوين رأس مال بشري متراكم يأتي من خلال ارتفاع مستوى المهارات والمعارف والأعمال المتميزة للأفراد، وحتى يتم ذلك يجب الاستثمار في رأس المال البشري، فالأفراد هم عنصر أساسي والمحور الأهم في المجتمعات، ولذا يجب المحافظة عليهم وتطويرهم وتأهيلهم والوصول بهم إلى مستويات تتناسب مع كافة المعطيات الحديثة وحتى يتم ذلك كان لابد من الإنفاق على الإنسان لزيادة دخله في المستقبل. ولقد فضّل كثيرا من الباحثين أن يتم تعريف الاستثمار لرأس المال البشري على أنه الإنفاق على الإنسان لزيادة مهاراته ومعارفه الإنتاجية وبالتالي زيادة دخله الذي يمكنه الحصول عليه في فترات مقبله، ولا شك بأن عملية الاستثمار في رأس المال البشري يحتاج إلى أن تقوم الدولة برصد ميزانية خاصة لتطوير عملية التعليم من خلال تدريب العاملين على العملية التعليمية سواء بفتح مراكز للتدريب وكذلك المعاهد للحصول على الدورات المناسبة.

(٣) : مؤشرات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ...(٤٤)

لقد تطّور استخدام التكنولوجيا في العالم عبر التاريخ بسبب التقدّم التكنولوجي والثورات، فلا شكّ بأن رقي الشعوب وتقدمها لا يرتبط بقدرتها الذاتية فقط مهما كانت متشعبة، وإنما يرتبط بعلاقتها مع مجالات العلم والتكنولوجيا المحيطة بها، ولا شكّ بأن هناك دول مصدّره للتكنولوجيا وأخرى مستوردة لها، ولذا فإن لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات مكانة هامة في الاقتصاد المعرفي لما يوفره من بيئة تنشط فيها المعارف والمعلومات.

لم تكن المعرفة في أي وقت مقيدة بمكان معين أو وقت محدد أو لفئة معية في هذه الأرض، بل كانت دائما تحمل صفة الانتشار، وحتى لو احتجزت لأسباب معينه، كان لا بد أن تأتي يوماً لتتحرر لتنطلق إلى عقول الناس في كافة أرجاء العالم، فرأس المال المعرفي يقوم على جوانب أساسية لاكتساب المعرفة، **فمن أهم عناصرها** :–(٤٥)

أ) **إنتاج المعرفة**: وتشمل المدخلات كالعاملين بالمعرفة والإنفاق على البحث والتطوير، كذلك المخرجات والتي تشمل عناصر النشر العلمي وبراءات الاختراع وإصدار الكتب وأصناف التعبير الأدبي والفني.

ب) **نشر المعرفة**: وتأتي عبر التعليم بأنواعه ووسائل الإعلام المختلفة والترجمة وغيرها.

(٤٣) ينظر: الحناوي، حمدي ،رأس المال البشري ، تأصيل نظري وتطبيق على مصر ، مركز الإسكندرية للكتاب ، جمهورية مصر العربية ، الطبعة الأولى ، ٢٠٠٦ م. ص ٧ – ٨ .

(٤٤) ينظر: الشمري ،هاشم وآخرون ، الاقتصاد المعرفي ، دار صفاء للنشر والتوزيع ، عمّان ، الطبعة الأولى ، ٢٠٠٨ م ، ص ٥٤

(٤٥) ينظر:العذاري ،عدنان داود محمد وآخرون ، الاقتصاد المعرفي وانعكاساته على التنمية البشرية ، دار جرير للنشر والتوزيع ، الطبعة الأولى ، ٢٠١٠ م ، ص٨٥



ت) **البنية الأساسية لرأس المال المعرفي**: ويشمل على البنى الأساسية لتقنيات المعلومات والاتصال، ومؤسسات دعم البحث والتطوير، والمؤسسات المهنية للعاملين بالمعرفة.

وهنا يمكن القول بأن تقنيات عصر المعلومات تتميز بعدة سمات، حيث أنها عابرة للقارات أي لم تكن يوما حجراً لأحد، سوى مبتكرها لأول الأمر، ثم تعود لتشق طريقها للعالم، كذلك تتميز بأنها تعتمد على الوسائط اللاشخصية. كذلك فإن الوقت والمسافة بين مولد المعرفة وإنتاجها وتطبيقها فعلياً قصير جداً، كذلك فإن من أهم ما تتميز به أيضا هو أنها تعتمد على التعليم الذاتي والمستمر طوال الحياة، كذلك الدور الذي تتعاظم فيه من وقت لأخر للعلم والتكنولوجيا في تطوير المجتمعات.(٤٦)

ثالثاً: دور وزارة التربية والتعليم في التهيئة نحو الاقتصاد المعرفي

لا شك بأن الاقتصاد المعرفي يركز على الاستثمار في الموارد البشرية، حيث تعد الحلقة الأقوى بوصفها رأس المال البشري والفكري والمعرفي، وحتى يمارس النظام التربوي أدوار فاعلة ومميزة من أجل إعداد الطلبة، وتهيئتهم لمجتمع الاقتصاد المعرفي، فإنه لا بد من الاعتماد على القوى العاملة المدربة والمؤهلة من أجل تمثيل هذا الدور من خلال، تنمية قدرة التلاميذ على التعامل مع المعارف والمعلومات والمفاهيم والبحث العلمي والاكتشاف والإنتاج الإبداعي والابتكاري للمعرفة، من جانب آخر لا بد أن يحظى قطاع التربية والتعليم بالدعم الكامل من المؤسسات الحكومية والخاصة، ولذا نجد كثير من الدول التي تسعى نحو الاقتصاد المعرفي بأنها تقوم بدعم قطاع التربية والتعليم، وتعمل على تبني المشاريع التربوية المختلفة، والعمل على تجويد التعليم، وتحديث البنية الأساسية، وزيادة التجهيزات، وخاصة في ما يتعلق بالتقنيات ووسائل التعليم المختلفة، وبالتالي كان لا بد من التحضير للانتقال لمرحلة ما بعد الاقتصاد المعرفي، ومن هنا كان لا بد أن تسعى المشاريع التربوية إلى إحداث التطوير، والتهيئة لما يحتاجه النظام المدرسي من كفايات خاصة بالطالب والمعلم، وذلك بما ينسجم مع مفهوم الاقتصاد المعرفي، وإيجاد البيئة التعليمية المناسبة والمحفزة لكافة أطراف العملة التربوية.

وخلاصة القول فإن طرفي العملية التربوية، يحتاج كل منهم إلى استراتيجيات خاصة، من أجل نجاح العملية التربوية بسهوله ويسر في ظل اقتصاد مبني على المعرفة، وهي عبارة عن خطط موجهة لأداء المهمات بطريقة ناجحة أو إنتاج نظم لخفض مستوى التشتت بين المعرفة الحالية وأهدافهم التعليمية، وأن الإدارة طرف ثالث، لا بد أن تكون لديها

---

(٤٦) مركز الدراسات الاستراتيجية ، مرجع سابق ذكره ، ص (ك- ل) .



القدرة على تهيئة الوضع التعليمي، لاستثارة دافعية كافة الأطراف من أجل الحصول على المعارف بسهولة ويسر.(٤٧)

المبحث الثالث: تنمية الموارد البشرية في ظل الاقتصاد المعرفي

إن أدبيات التنمية البشرية وتطور مقاييسها ومؤشراتها تتجه أساساً إلى تعرّف ما يتحقق للفرد في كيانه المتشعب وذلك لإشباع حاجاته الجسمية والاجتماعية والنفسية والروحية، ويعبر عن ذلك بمستوى المعيشة للفرد أو الشرائح الاجتماعية أو المجتمعات بصورة عامة.

حيث إن التنمية لا تنفصل عن المحيط البشري والثقافي إطلاقاً، لذا فإن التنمية الاقتصادية ما هي إلا جزء من ثقافة أي شعب، وبالتالي فإن التنمية البشرية هي عملية توسيع الخيارات والفرص المتاحة أمام الناس.

كما تعرّف بأنها عملية تغيير ارتقائي مخطط للنهوض الشامل بجودة حياة الناس في مختلف جوانبها، يشارك فيها الناس بعدالة، لتحمل أعبائها وتقاسم عوائدها، لذا فإن التنمية البشرية تتضمن محورين أساسيين متكاملين، هما الارتقاء بجودة الناس، وشراكة الناس في هذا الارتقاء.(٤٨)

كما تعرّف بأنها عملية زيادة المهارات والطاقات والمعلومات لدى أفراد المنظمة فمن الناحية الاقتصادية تعنى بالاستخدام الكفأ لرأس المال البشري المتاح وخلق رأس مال بشري جديد للمساهمة في تنمية وتطوير المجتمع، ومن الناحية السياسة فتعنى بإعداد أفراد المجتمع الإعداد السليم ليتمكنوا من المشاركة الفاعلة في الحياة السياسية في بلادهم، أما من الناحية الاجتماعية، فتعنى الأخذ بيد أفراد المجتمع حتى يتمكنوا من العيش حياة مثمرة مفيدة.(٤٩)

إن التنمية البشرية تتعلق بخلق بيئة يستطيع الأفراد أن يقوموا فيها بتنمية قدراتهم الكاملة وأن يحيوا حياة منتجة ومبدعة تتوافق مع حاجاتهم ومصالحهم، فالشعوب ثروة الأمم الحقيقية ، والتنمية على هذا النحو تتعلق بما هو أكثر من النمو الاقتصادي الذي ما هو إلا وسيلة فقط لتوسيع خيارات الأفراد.(٥٠)

إن ما يحدث من نمو وتطور وتمدن في حياة الفرد إنما هي نتاج عوامل وظروف وتوجيهات وسياسات، وبالتالي كان

---

(٤٧) ينظر: الصافي ،عبد الحكيم محمود ، تعليم وآخرون ، مرجع سابق ذكره ، ص ٢٤- ٣٤

(٤٨) ينظر:هنداوي ، جمال محمد السيد ، مرجع سابق ذكره ، ص ٣٢٢

(٤٩) ينظر:قوي ،بوح نية ، تنمية الموارد البشرية في ظل العولمة ومجتمع المعلومات ، مركز الكتاب الأكاديمي ، الأردن ، الطبعة الأولى ، ٢٠٠٨ ، ص ١٢٦ -١٢٧

(٥٠) ينظر: بيومي ،ندا جمال الدين ، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي UNDP تقرير التنمية البشرية لعام ٢٠٠١ م توظيف التقنية الحديثة لخدمة التنمية البشرية ، القاهرة ، مركز معلومات قراء الشرق الأوسط ، ٢٠٠١ ، ص ٩



لا بد من فهم حالة الإنسان، ويمكن إيجاز هذه العوامل في ما يلي:- [٥١]

أ) حجم الدولة وأوضاع تنظيمها السياسي، ودورها في التنمية، ومدى قدرتها على توزيع مواردها بدقه.

ب) أنماط الإنتاج و الاستهلاك من حيث النوع والحجم والنمو و الاتجاه.

ت) تركيب البنية الاجتماعية وتماسكها بمشاركة شرائحها في الحياة السياسية وفي عائد التنمية.

ث) مقومات الاعتماد على الذات ومدى التبعية والاعتماد على الخارج في صنع القرارات، وتنمية الاقتصاد والاستثمار، ومصدرا للتكنولوجيا والثقافة.

ج) مكونات الأمن الوطني وحقوق الإنسان ومدى التمتع بالحريات الشخصية والحريات العامة، وهذا ما تطالب به أغلب المنظمات في العالم.

ح) الموارد التنظيمية والمؤسسية ومدى كفاءتها في الأداء لتحقيق أفضل إنتاج دولي وعالمي.

خ) إنتاج المعرفة ونشرها وتوزيعها وتطويرها وهذا ما يتمثل في الاقتصاد المعرفي.

د) إصحاح البيئة والمحافظة عليها وعدم الإضرار بها وسلامة التوازن الإيكولوجي.

وبالتالي فإن قياس التنمية البشرية يعمل على إيجاد مؤشرات قطاعية أو معاملات أو دليل مركّب لقياس التنمية البشرية، حتى لا يقتصر الأمر في تقييم أحوال البشر على مجرد صياغات غامضة ومبهمة، تستخدم مفاهيم السعادة للتضليل أو التسكين أحياناً، ولكن العمل على إيجاد نوع من التقييم الأقرب للواقع لحالات الإنسان يجعلنا أكثر إطمناناً، وقد اتخذ برنامج الأمم المتحدة جملة من المؤشرات النوعية، كما ابتدع دليلاً مركباً وشاملاً للتنمية البشرية، اشتمل على مؤشر صحي لتوقع الحياة عند الولادة، ومؤشر تعليمي لنسبة المتعلمين لدى الكبار و الملتحقين إلى المدارس، ومؤشر القيمة الشرائية للدخل.

أولاً: أبعاد التنمية البشرية

إن التنمية بشكل عام، قضية تشغل فكر الإدارات ذات الاختصاص، خاصة في ظل الأحداث المتلاحقة، والتغيرات المستمرة، فإن الحكومات والمنظمات وجدت نفسها مضطرة لإحداث تغيرات في الأنظمة والقوانين والتشريعات المختلفة، ومن ثم فإن التنمية البشرية جزءا لا يتجزأ من محور التنمية الأساسي، ولذلك فقد اكتسبت مفهوماً متطوراً

(٥١) ينظر: عمار ، حامد ، مقالات في التنمية البشرية العربية ، الأحوال والبيئة الثقافية ، مكتبة الدار العربية للكتاب ،الطبعة الأولى ، ١٩٩٨ ، ص ٦٥ – ٦٦



من فترة إلى أخرى، بسبب التغيّرات والأحداث والظواهر الاقتصادية والاجتماعية، **ونتيجة لذلك فإن المنهج الأساسي لمفهوم التنمية البشرية، تعمّق كثيرا وشمل الأبعاد التالية :-**(٥٢)

أ) **التمكين**: لا شك بأن توسيع الخيارات لدى الناس، جزء من توسيع الحرية، وبالتالي فإنه يحدث تمكين للأفراد من اتخاذ قرارات لصالح التنمية الخاصة والعامة، فحرية الشراء والبيع، طريق للتحرر من الحاجة والحرمان والجوع، كما أن حرية الوصول للمعرفة والثقافة ومصادرها، مسلك للتحرر من الجهل والأمية، وهكذا.

ب) **التعاون**: إن التنمية البشرية لا تعنى بالناس كأفراد فقط، وإنما تعنى بكيفية تفاعلهم وتضامنهم في المجتمعات، وبالتالي فإن التنمية البشرية تعمل على الانشغال بالثقافة أي بالطرق التي يختار فيها الناس أن يعيشوا معا لشعورهم القائم على العادات والتقاليد والقيم والمعتقدات الناتجة من ثقافتهم، وهو الذي يشكل التنمية البشرية الفردية، ولذا فإنه تتعدد التنظيمات الاجتماعية التي يعيشها الإنسان منذ طفولته في أسرته حتى وصوله للدولة.

ت) **الإنصاف**: مهما اتجه التفكير لدى الأفراد في قضية الإنصاف من حيث الثروة والدخل، فإن التنمية البشرية تنصف الأفراد في ذلك نظرا لآفاقها الواسعة نحو السعي لتحقيق الإنصاف في القدرات السياسية والفرص المتاحة، ولذا يحق للإنسان أن يعيش حياة كريمة، وان يحصل على التعليم بمراحله وعلى الخدمات الصحية، والكسب المشروع، كما يجب أن تكون هناك مبادرات من الحكومات نحو مساعدة الطبقات الفقيرة وذوي الدخل المحدود، وهكذا.

ث) **الأمن**: قد يكون أول الأهداف التي تسعى إليه التنمية البشرية إلى تحقيقيه ولو بنسبة بسيطة، فإذا تحقق ذلك، صارت بقية الأهداف والأبعاد أسهل، حيث يتعرض العالم وخاصة العالم النامي إلى أخطار كثيرة تهدده، ويسعى إلى تحقيق أدنى درجات الوقاية منها، كالأخطار السياسية، وعدم الاستقرار، وأخطار البطالة وما يصاحبها من انخفاض في الدخول، والفقر والمجاعة، وأخطار التلوث بأنواعه، وأخطار الجهل والأمية، وأخطار الجريمة وغيرها.

ج) **الاستدامة**: ترتبط الإنتاجية، وتحقيق معدلات النمو، بالاستدامة، فتحقيق تقدّم في التنمية البشرية قد لا يوجد به استدامة لارتباطه بمعدلات النمو والإنتاجية، ولذلك فإن التنمية المستدامة تسعى لتلبية حاجات الأجيال الحاضرة دون أن تمنع الأجيال القادمة من الاستفادة، ولكن الموارد عامل أساسي وتحد كبير أمام النمو والإنتاج.

---

(٥٢) ينظر، الأحمر، محمد أكرم ، وآخرون ، التنمية البشرية ، مديرية الكتب والمطبوعات ، جامعة دمشق ، الطبعة الأولى ، ٢٠٠٧ -٢٠٠٨ ، ص ٢٢- ٢٥



ثانياً: أساليب الإعداد والتطوير والتنمية ومنهجيتها في ظل البيئة الرقمية ...(٥٣)

يحتل التعليم مكانة مركزية في بناء مجتمع المعرفة، وفي تطوير وتحديث هذا البناء باستمرار، والسعي نحو تطوير معطياته الاقتصادية والاجتماعية، فالتعليم وسيلة لنشر المعرفة، وتأهيل الإنسان للأعمال الذكية التي تتضمن التعامل مع المعارف بكفاءة وفاعليه، وبالتالي فإن عملية نشر المعرفة محطة أساسية من محطات دورة المعرفة الثلاث، مضافا إليها توليد المعرفة بالإبداع والابتكار، ثم توظيفها في الإنتاج بشتى المجالات.(٥٤)

ولقد باتّ التعليم الركيزة الأساسية لتقدّم الدول، حيث أن الدّول المتقدمة جعلت التعليم والتدريب في مقدمة أولوياتها وحرصت على الاهتمام بانتقاء أفضل **أساليب التأهل والتنمية والتطوير فمن أهمها** :-

١- الحث على نشر وإتاحة المعرفة والمعلومات التقنية في وسائل الإعلام، من صحف ومجلات وإذاعة وتلفاز ووسائل الاتصال الحديثة كالشبكة العنكبوتية، وذلك للعمل على محو أمية الأفراد المعلوماتية، وتسهيل سبل الوصول إلى المعرفة والعلوم المختلفة.

٢- دعم المشاريع الصغيرة وتسهيلها بالقروض الميسرة والوقوف بجانب الشباب الطموحين وتدريب الخريجين على الصناعات المتقدمة ومنحهم أهم المزايا كالأراضي الصناعية وغيرها و إنشاء واحة التقنية الافتراضية لبناء مجتمع معرفي.

٣- إرسال الشباب للتَدرب في شركات عالمية عملاقة و نشر التدريب والتعليم عن بعد لتيسير رغبات الأفراد في الحصول على تأهيل وتدريب في المهارات المختلفة.

٤- إنشاء المكتبة الإلكترونية التقنية وتقديم الدورات المختلفة بواسطة شبكة المعلومات الدولية أو ما تسمى أحيانا بالشبكة العنكبوتية.

٥- إثراء الخبرات بتكثيف التبادل التقني والمعرفي بين الاختصاصين عن طريق دعم الجمعيات العلمية والمهنية.

ومن هنا فإن الأساليب المذكورة آنفا تتم وفق منهجية واضحة في ظل الحكومة الإلكترونية وهي :-

١- دراسة حالة المجتمع والوضع السائد حالياً وذلك لتلافي السلبيات وتعزيز الإيجابيات للمستقبل.

٢- صياغة الأهداف بنوعيها والطموحات المنشودة منها والتركيز على أن تكون محددة ومؤقتة ويمكن قياسها.

٣- العمل على تحديد المشاريع والمبادرات التأهيلية والتدريبية لتحقيق أهداف وطموحات الحكومة.

---

(٥٣) ينظر، مأمون حسن سعد ،مصدر سابق ذكره ، ص ٩٠- ٩١

(٥٤) ينظر، بكري ،سعد علي الحاج ، مرجع سابق ذكره ، ص٣٣



وحتى نصل إلى تحقيق الأهداف المرسومة فإنه لابد أن تتضمن خطط التنمية البشرية المحاور التالية:-

١- الارتقاء بالتعليم الجامعي بوصفه القاعدة التي ينطلق منها التأهيل والإعداد الجيد للأفراد وكذلك التعليم التقني.

٢- الاستثمار للأفراد في مجال الحاسب الآلي لتطوير برامج اللغة الحاسوبية من أجل نشر التعليم والمعارف المختلفة وكذلك التدريب الذي يؤدي إلى رفع المهارات والأداء بشكل عام.

٣- ربط التأهيل والتدريب بحاجة السوق و تنفيذ برامج تدريبية لجميع موظفي الحكومة لإعدادهم للعمل في بيئة رقمية إلكترونية و كذلك تنفيذ برامج توعية لكافة شرائح المجتمع للانخراط في المجتمع المعرفي.

المبحث الرابع: استراتيجيات وسياسات الرؤية العمانية للموارد البشرية – الاستراتيجية الوطنية لمجتمع عمان الرقمي (نموذج واحة المعرفة) ...

أولاً: استراتيجيات وسياسات الرؤية العمانية للموارد البشرية ...[٥٥]

نجحت حكومة سلطنة عمان في الاستراتيجية الأولى (١٩٧٠- ١٩٩٥م) إلى إرساء الدعائم الأساسية للتحوّل الاقتصادي والاجتماعي، حيث عملت الحكومة على إنشاء البنية التحتية السليمة والقوية من أجل الانطلاق من خلالها نحو آفاق المستقبل المختلفة.

وقد انقسمت الاستراتيجية الأولى (١٩٧٠ – ١٩٩٥ م) إلى عدداً من خطط التنمية الخمسية، وتعد الخطة الخمسية الخامسة بداية لانطلاقة نحو الاعتماد على المصادر الذاتية لتحقيق التنمية المستدامة في إطار رؤية واضحة واستراتيجية مرسومة، والتي أدّت إلى التطور الحتمي لدور الحكومة في الاقتصاد العماني والذي تحّول من دور قيادي فرضته المرحلة الأولى إلى دور الموّجه الاستراتيجي لاقتصاد يعتمد على القطاع الخاص الذي تتوفر لديه القدرة على المنافسة داخلياً وخارجياً.

وتعد استراتيجية تنمية الموارد البشرية من الاستراتيجيات المعتمدة الرئيسية لتحقيق الرؤية المستقبلية " عمان ٢٠٢٠م " من خلال إحداث تطوّر كمي ونوعي في كافة مجالات التعليم العام، والتعليم الفني، والتدريب المهني والتعليم العالي والخدمات الصحية، وسوق العمل والمؤشرات الديموغرافية المختلفة، فمن خلال السياسات والآليات استطاعت عمان أن تمهد لمواكبة التطورات التقنية والعلمية والإبداع الفكري.ويتكوّن قطّاع الموارد البشرية من الصحة، والتعليم العام والأساسي، والتعليم العالي، والتعليم الفني، والتدريب المهني، ، وقطاع التوظيف في القطاعين العام والخاص.

---

(٥٥) استراتيجية التنمية طويلة المدى (١٩٩٦ -٢٠٢٠م) ، وزارة الاقتصاد الوطني ، سلطنة عمان ، الطبعة الثانية ،٢٠٠٧ م ، ص ٤٩



ومن أهم محاور استراتيجية تنمية الموارد البشرية والتي تعمل لتحقيق الرؤية المستقبلية للاقتصاد العماني٢٠٢٠م :-

١- **تحقيق التوازن بين النمو السكاني والنمو الاقتصادي** من خلال الوصول به عام ٢٠٢٠م إلى أقل من ٣% عن طريق التوعية، ولقد عملت المؤسسات الصحية على تبني هذا الدور من خلال نشر ما يسمى بالمباعدة بين الولادات، وذلك لتحقيق هذا الهدف، فلطالما توجد مباعدة فإنه سيتم جني العديد من الفوائد، منها ما يتعلق بالجانب الصحي للمرأة، وكذلك خلق نوع من الفراغ لقضاء وقت أطول لممارسة أنشطة العمل المختلفة سواء على الجانب الرسمي أو الجانب الأسري، كذلك بتحقيق المباعدة ستكون عدد أفراد الأسرة قليل ولا يخلف عبأ كبير على العائل للأسرة، إضافة إلى قدرة الأسرة على تعليم أبنائها بصورة جيدة وفي أفضل المدارس الخاصة إن رغب ذلك.

٢- **توفير الرعاية الصحية لكافة سكان سلطنة عمان** لخفض معدلات الوفاة والتشجيع للوقاية من الأمراض لتحقيق السلامة العامة، وهذا أيضا ما تكفّلت به وزارة الصحة ممثلة في المؤسسات الصحية المختلفة، فقد عملت على نشر الرعاية الصحية الأساسية والثانوية، من خلال المراكز الصحية والمجمعات والمستشفيات بشتى درجاتها وتخصصاتها، كما عملت على توفير كافة التحصينات ضد الأمراض المعدية، كالجدري والحصبة والكوليرا، وكذلك أمراض شلل الأطفال، وذلك لخفض الوفيات إلى أن وصل العمر المتوقع عند الولادة عام ٢٠٠٩ م ما يقارب ٧و٧٢ سنة، كذلك فإن عدد الوفيات الرضع لكل ١٠٠٠ طفل وصل إلى ١٠ أطفال فقط وهذا معدل ممتاز، ومؤشر جيد على تحسّن الأحوال الصحية في عمان.

٣- **نشر وتشجيع ورعاية المعرفة وتطوير التعليم** وذلك من خلال إيجاد مناخ يعمل على نشر وتشجيع المعرفة ومحو الأمية كما يتم إعطاء الأولوية لتطوير ونشر التعليم الأساسي وإتاحته للجميع من خلال نظام يتسم بالكفاءة والفاعلية لتحقيق تكافؤ الفرص بين المواطنين، وبالتالي فإن وزارة التربية ممثلة في مؤسساتها المختلفة عملت على مبدأ إتاحة التعليم للجميع وفقا للإمكانيات وبأقل التكاليف وبصورة جيده، وبحسب مبادئ وأسس التعليم الحديث.

٤- **بناء نظام تعليمي قوي بعد التعليم الثانوي والفني** يقوم على توفير التخصصات التي يحتاجها سوق العمل العماني من خلال الكليات التطبيقية والجامعات المختلفة الحكومية والخاصة، فلقد عملت هذه الكليات على دراسة السوق من أجل طرح تخصصات جديدة يستفيد منها العامل في السلطنة، وفقاً للسياسات التعليمية المتبعة في السلطنة.

٥- **إيجاد فرص التوظيف في القطاعين العام والخاص للعمانيين** وتدريبهم وتأهيلهم بما يتناسب مع سوق العمل وذلك من خلال خلق الفرص الوظيفية وإحلال العمالة الوافدة بعمالة وطنية عمانية ذات كفاءة وكذلك رفع كفاءة سوق العمل العماني بتقريب المزايا بين القطاعين العام والخاص.



ثانياً: الاستراتيجية الوطنية لمجتمع عمان الرقمي...(٥٦)

ومن ضمن استراتيجية التنمية (١٩٩٦-٢٠٢٠م) انبثقت الاستراتيجية الوطنية لمجتمع عمان الرقمية، والتي تعد القاعدة التي يستند عليها القائمين من أجل تحقيق الرؤية التي وضعت من أجله، حيث أن الرؤية تتضمن " تحويل السلطنة إلى مجتمع معرفي من خلال تفعيل تقنية المعلومات والاتصال لتعزيز الخدمات الحكومية، وإثراء قطاع الأعمال وتمكين الأفراد من التعامل الرقمي؛ لكي ينعم الإنسان العماني بثمار المعرفة الحديثة ، ويسخرها لتحويل حياته للأفضل".

وليتم تحقيق الرؤية وضمان تنفيذ الاستراتيجية الوطنية لمجتمع عمان الرقمي فإنه وفقا للمرسوم السلطاني رقم (٥٢-٢٠٠٦) تم إنشاء هيئة تقنية المعلومات، لتكون الجهة المسئولة لتنفيذ السياسات المختلفة، وتنفيذ مبادرة هيئة عمان الرقمية، والتي يتخللها مجموعة المشاريع والآليات لرفع كفاءة وفاعلية الخدمات الحكومية، كما تهدف مبادرة عمان الرقمية إلى جعل المعرفة عنصراً أساسياً في نسيج كافة الأنشطة والبرامج في عمان، **وتتركز استراتيجية عمان الرقمية في:**

١- **الدعم الفني للمؤسسات الحكومية** وتتمثل في تقديم الاستشارات الفنّية المختلفة، وكذلك تدريب وتطوير وتأهيل الموظفين.

٢- **مشاريع البنية الأساسية لعمان الرقمية** وتتمثل في توفير البنية الأساسية التي تتعلق بالشبكات والبوابات الحكومية، وكذلك توفير البنّية التي تتعلق بالتشريعات والأطر والمعايير المختلفة.

٣- **تنمية المجتمع في مجال تقنية المعلومات وتتمثل في مراكز المجتمع المعرفية** ورعاية الموهوبين واحتضان مشاريعهم الرقمية، وكذلك تعزيز استخدام الحاسوب المنزلي.

كل ما سبق سيؤدي إلى خلق مجتمع عمان الرقمي والذي سيحظى بخدمات أفضل للمواطنين والمقيمين وكذلك خدمات إلكترونية حكومية متطورة، مع وجود اقتصاد معرفي مبني على تقنية المعلومات، وإذا ما وصلت الحكومة لهذا المستوى من الخدمات والرعاية فإنه ستصل إلى ما يسمى بمجتمع عمان المعرفي.

---

(٥٦) عمان الرقمية ، هيئة تقنية المعلومات ، سلطنة عمان ، الطبعة الأولى ، ص٣- ١٤



ثالثاً: مشاريع البنية الأساسية الإلكترونية

وتنفذ هيئة تقنية المعلومات عددا من المشاريع البنية الأساسية لمبادرة عُمان الرقمية ومن أهمها:-

١- مبادرة ربط المدارس بشبكة الإنترنت وإنشاء مركز البيانات الوطني.

٢- إنشاء بوابة الدفع الإلكتروني والشبكة الحكومية الموحدة.

٣- البوابة الرسمية للخدمات الحكومية الإلكترونية.

كما تقوم هيئة تقنية المعلومات بالدعم الفني وبناء القدرات والمتمثل في:-

أ- مشروع تدريب كافة موظفي الخدمة المدنية، وذلك من أجل رفع كفاءاتهم ومهاراتهم في تقنية المعلومات كما يتم تعزيزهم بشهادات دولية في مجال تقنية المعلومات ويتم ذلك بالتنسيق مع وزارة الخدمة المدنية و بالتعاون مع وزارة التربية والتعليم لتوفير المدارس والقاعات لتدريب الموظفين.

ب- قيام هيئة تقنية المعلومات كمستشار لكافة المؤسسات من القطاعين العام والخاص وتوفر لهم المعلومات لنجاح مشاريعهم.

ج- إنشاء مركز الابتكار والدعم بمقر واحة المعرفة حيث يقدم التسهيلات التقنية، ويعمل على حل المشكّلات التي تواجه المؤسسات الحكومية، وكذلك تدريب وتأهيل المواهب العمانية التي تحرص على الابتكار الرقمي.

د- إيجاد عدة مشاريع توعوية لتأهيل المجتمع في مجال تقنية المعلومات وذلك للوصول إلى مجتمع عمان المعرفي **ومن أهم هذه المشاريع :-**

١- حملة التوعية بعمان الرقمية وهي حملة منظمة ومتكاملة للتوعية بعمان الرقمية والتي تشمل الندوات والمحاضرات والعروض المختلفة في معظم المناسبات كمهرجان مسقط ومهرجان خريف صلالة والمعارض المختلفة وتستهدف كافة شرائح السلطنة.

٢- مراكز المجتمع المعرفية وهي عبارة عن مراكز يتم إنشاءها في مختلف ولايات السلطنة وتشمل مختبرات مجهزة بأحدث الحواسيب والتقنيات وخدمات إنترنت وأنظمة التشغيل المختلفة ومراكز التدريب لتأهيل أفراد المجتمع العماني في كافة أنحاء السلطنة.

٣- المبادرة الوطنية للحاسوب الشخصي حيث يتم دعم الأسر العمانية لاقتناء الحواسيب الشخصية وتشجيعها لاستخدامها من أجل الاستفادة من الخدمات المختلفة ومشاريع مبادرة عمان الرقمية.



رابعاً: واحة المعرفة بمسقط ودورها في تنمية الموارد البشرية في ظل البيئة الرقمية

إن تنمية المجتمع والمتمثلة في القدرات البشرية مهمة كبيرة تعهدت بها القيادة، فلقد أكد السلطان قابوس بن سعيد، سلطان عمان، على أن النهج المتبع هو الانفتاح على مستجدات العلم والمعرفة لذا أصبحت تقنية المعلومات والاتصالات هي المحرك الأساسي لعجلة التنمية في الألفية الثالثة، ولذا نجد بأن السلطنة عملت من أجل خلق الأرضية المناسبة لدفع عجلة التنمية للأمام وذلك باستثمار التقنية لصالح تنمية قدرات المورد البشرية، التي تكون أحدى العناصر الأساسية في بناء المجتمعات بكل مكوناتها.

لا شكّ بأن واحة المعرفة بمسقط هي إحدى المشاريع التي تمهد للإنطلاقه في البيئة الرقمية حيث أنها تعمل على نشر الثقافة المعلوماتية وصقل الكوادر القادرة على التعامل مع تطورات صناعة تقنية المعلومات بكل إتقان، لتلبية متطلبات السوق العمانية.

وتماشياً مع متطلبات الخطط المستقبلية، سعت السلطنة لتأسيس أرضية مناسبة لصناعة المعرفة لتكون النواة الأولى لتوفير المعلومة بسرعة متناهية ودقة عالية، لذا تم تخصيص ما يقارب ٧٠ هكتار لإنشاء " واحة المعرفة – مسقط " لتكون مركز للإبداع وتطوير قدرات الإنسان الذي هو الهدف الأساسي والغاية المنشودة.

أنشئت واحة المعرفة بمبادرة مشتركة بين الحكومة والقطاع الخاص وتستقطب الشركات والمؤسسات العمانية النشطة في مجالات تقنية المعلومات والاتصالات والمعرفة، كم تعد مصنعا إلكترونياً للعقول ومنطقة متخصصة للصناعة المعلوماتية، وقد بدأ تنفيذ مباني المشروع بين عامي ٢٠٠١ إلى ٢٠٠٣ م، ويوجد بالواحة كلّيتان متخصصتان في تقنية المعلومات والاتصالات، وهما مرتبطتان بكلّيات عالمية دوليه تمنح درجات الدبلوم والبكالوريوس والماجستير.[٥٧]

أهداف الواحة ...[٥٨]

أ- تنمية وترويج الاقتصاد المبني على المعرفة في سلطنة عمان والعمل كشبكة لمصادر المعلومات الشاملة للشركات العاملة في الواحة.

ب- العمل على التنويع الاقتصادي باستغلال المعلومات والاتصالات و استقطاب الشركات المحلية ومتعددة الجنسيات التي تسعى لإيجاد مراكز جديدة لأعمالها.

ت- جعل الواحة مركز لتطوير تقنيات الوسائط المتعددة و توفير حواضن جديدة لدعم المشاريع الصغيرة.

---

(٥٧) وزارة الإعلام ، مسيرة الخير ،المطابع العالمية ، سلطنة عمان مسقط ، ٢٠٠٥ م ، ص ١٢١

(٥٨) ينظر، مأمون حسن سعد ، مصدر سابق ، ص ١٦٤ .



ث- ترسيخ دور السلطنة كمركز لحفظ المعلومات وقواعد البيانات والتحوط من الكوارث.

ولا شك بأن الواحة تعمل على تحقيق الأهداف السابقة من خلال مجموعة برامج مختلفة، وآليات متنوعة، مما يعمل على بناء الأفراد والمؤسسات في السلطنة، ومن أهم هذه البرامج:-....[٥٩]

١- منجم المعرفة (برنامج الحاضنات التجارية) وهو من أهم برامج الواحة حيث يعمل على استقطاب الشباب والشّابات العمانيات لبناء قدراتهم الفردية ثم ينطلقون إلى السوق بخطى واثقة مما يجعل النجاح حليفهم، والفكرة الأساسية هو تحويل أفكار المبادرات الفردية إلى أعمال وشركات تجارية ناجحة بالتعاون مع القطاعين العام والخاص، حيث أن ٢٩ % من الشركات العاملة في مناطق تقنية المعلومات كانت قد نشأت في برنامج الحاضنات.

٢- البحث والتطوير والابتكار في تقنية المعلومات وذلك من خلال وجود مراكز أبحاث وتطوير الابتكارات التي ستدفع بعجلة التنمية إلى الأمام، فقد كانت ولازالت الواحة مظلة البحوث والابتكارات في وجود المهتمين والخبراء في هذا الجانب، فهي ليست مركزا للإبداع فقط، إنما تُعد مركزا للتطوير الاتصالات وكذلك مركزا للبحوث التطبيقية والابتكار.

٣- الكّليات العلمية في الواحة، وهي مجموعة كّليات في مجالات الاتصالات والتقنية بالدرجة الأولى، وعملت الواحة على توفير مساحات لاستضافتها، فهيأت الأرض والمبنى وخدمات فائقة في الاتصالات، وها هي تضم اليوم بين جنباتها ما يقارب ٣٠٠٠ آلاف طالب وطالبة سيكونون تباعا رافدا لسوق العمل العماني.

٤- اليوم المفتوح الشهري، ويهدف إلى تثقيف المجتمع والمؤسسات العاملة فيه بأحدث التطورات وذلك من خلال استضافة بيوت الخبرة والشركات المختلفة والتي تطرح الحلول الناجحة للتحديات المختلفة.

٥- مؤتمر ومعرض الألعاب الإلكترونية، وهو مؤتمر سنوي تستضيف فيه الواحة الشركات العاملة في تقنيات الاتصالات وتهدف منه الواحة الوصول إلى التعريب لمختلف البرامج والأجهزة وخاصة التعليمية التي يراد منها استفادة المواطن بالدرجة الأولى وكذلك المحافظة على الموروث الثقافي.

٦- الاستفادة من عضوية الواحة في الهيئات والمؤسسات الدولية، حيث أن التعرّف عليها سيعمل على إزاحة الحواجز والاستفادة من كل ما تتبناه هذه الهيئات، وبالتالي ستعم الفائدة في المجتمع والمؤسسات العاملة فيه.

٧- مجلة ديجتال عمان وهي مجله تختص بأحدث التطورات في مجال التقنية وثورة الاتصالات، حيث تقوم مؤسسة عمان للصحافة والنشر على إخراجها بالتعاون مع الواحة من أجل تثقيف المجتمع وبناء قدراته وتنمية طاقاته.

---

(٥٩) نفس المصدر السابق ، ص ١٦٤



نتائج الدراسة :-

(١) بالرغم من أن هناك مؤشرات كثيرة وعديدة مؤثرة على التنمية البشرية بطرق مباشرة وغير مباشرة إلا أن قطاع التعليم والصحة وقطاع الدخل من أهم القطاعات التي تعنى بذلك.

(٢) لا شك بأن الحكومة العمانية لم تغفل الحاجات الإنسانية والمعنوية والروحية والتي تدخل في صميم التنمية البشرية، كتوفير الأمن والأمان، كقاعدة للحياة واستقراراً المجتمع، والتمتع بمنجزات الثقافة استهلاكاً وإنتاجاً وحقوق العمل والعبادة والتنظيم الاجتماعي وفتح المجال في صناعة القرار وتحديد الحقوق والواجبات من خلال تأسيس المجلس الاستشاري الذي تطور إلى أن أصبح مجلساً للشورى.

التوصيات:-

في ضوء النتائج السابقة يمكن تقديم بعض التوصيات المرتبطة بنطاق الدراسة والتي يمكن أخذها بعين الاعتبار لدى الباحثين وصانعي القرار في سلطنة عمان وهي على النحو التالي:-

(١) لا شك بأن زيادة المصروفات الجارية للإنفاق الحكومي وكذلك العمل السريع لبناء المدارس الحكومية والتوسع فيها، ومواكبة ذلك مع الخطط الجارية لخفض نمو أعداد السكان لأقل من ٣% بالمائة سنوياً وفقاً لبرنامج وزارة الصحة المعمول به والمتمثل في المباعدة بين الولادات، سيعمل حتماً على رفع معدل التنمية البشرية.

(٢) العمل على زيادة الإنفاق الاستثماري للتوسع في التعليم الحديث والتعليم التقني، ورفع كفاءة شبكة الاتصالات، للحصول على المعارف والمعلومات بسهوله ويسر.

(٣) ربط التعليم ما بعد الأساسي والتعليم الجامعي بسوق العمل، وتدريب التلاميذ في سنواتهم الأخيرة من التعليم بمهارات العمل المرغوبة.

(٤) توفير بيئات علمية وعملية متكاملة لخلق جيل قادر على تلبية الاحتياجات المتجددة في السوق العماني بصفة خاصة والأسواق الخليجية بصفة عامة.

(٥) نشر مراكز التدريب في كافة المؤسسات التابعة للمحافظات في السلطنة، وإعداد مدربين وأخصائيو تدريب ذوي كفاءة لتدريب العاملين على رأس العمل بشكل مستمر، وبما يتواكب مع الجديد من التقنيات والتكنولوجيا الحديثة.

(٦) يجب أن تكون عملية استيعاب مؤسسات التعليم العالي للطلاب متناسبة مع الزيادة السنوية في أعدادهم.



المراجع :

١- المراجع العربية :-

- لأحمر ، د. محمد أكرم ، بلول ، د . صابر (٢٠٠٧-٢٠٠٨م) التنمية البشرية ، مديرية الكتب والمطبوعات ، جامعة دمشق ، الطبعة الأولى .
- اندروز ،آن (٢٠٠٨م) التوظيف الفعّال ، ترجمة سعيد الحسنية ، الدار العربية للعلوم ، الطبعة الأولى .
- الأنصاري ، د. عيسى بن حسن (٢٠٠٨م) من التعليم إلى العمل (تدريب وتوظيف الشباب) ، عمّان ، المؤسسة العربية للدراسات والنشر ، الطبعة الأولى .
- اومليل ، د. علي (١٩٩٤م) التنمية البشرية في الوطن العربي ، بحوث ومناقشات الندوة الفكرية ، المكتبة الوطنية .
- برنامج الأمم المتحدة الإنمائي UNDP (٢٠٠١م) تقرير التنمية البشرية لعام ٢٠٠١ م ، توظيف التقنية الحديثة لخدمة التنمية البشرية ، ترجمة : ندا جمال الدين بيومي ، القاهرة ، مركز معلومات قراء الشرق الأوسط
- بكري ، أ.د. سعد علي الحاج (١٤٢٦ هـ) التحول إلى مجتمع المعرفة ، الرياض ، مكتبة الملك عبد العزيز العامة ، الطبعة الأولى .
- الجابري ، محمد عابد ، الإمام ، محمد محمود (١٩٩٦م) التنمية البشرية في الوطن العربي (الإبعاد الثقافية والمجتمعية) ، دراسات التنمية البشرية للأمم المتحدة (٢) ،اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الأسكوا) .
- جامعة الملك عبد العزيز (١٩٧٧ م)، كلية الاقتصاد والإدارة ، مجلة الاقتصاد والإدارة ، السعودية ، مركز البحوث والتنمية ، العدد الخامس .
- جامعة الملك عبد العزيز (١٩٨٣م)، كلية الاقتصاد والإدارة ،مجلة الاقتصاد والإدارة ، السعودية ،مركز البحوث والتنمية،العدد السابع عشر .
- جوي،جنيفر ، ميجنسون،ماثيو ديفيد ، سورتيز،مارك تنمية (٢٠٠٨م) الموارد البشرية ، مجموعة النيل العربية ، الطبعة الأولى.
- حسن ، الدكتور راوية (١٩٩٧م) مدخل إستراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية ، مصر ،الدار الجامعية ، الطبعة الأولى .
- الحناوي ، د . حمدي (٢٠٠٦م) رأس المال البشري ، تأصيل نظري وتطبيق على مصر ، جمهورية مصر



العربية ، مركز الإسكندرية للكتاب ، الطبعة الأولى.

- الخطيب ، د. هشام (١٩٩٤م) التنمية البشرية في الوطن العربي ، سلسلة الحوارات العربية ، بحوث ومناقشات الندوة الفكرية ، المنتدى الفكر العربي ، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، المكتبة الوطنية .
- خلف ، د. فليح حسن (٢٠٠٥م) اقتصاد المعرفة، عالم الكتب الحدي .
- دائرة الإحصاء الوطنية (أكتوبر ١٩٨٠م) الإحصاء السنوي ، مجلس التنمية ، الأمانة الفنية، سلطنة عمان ، الإصدار التاسع .
- دائرة الإحصاء الوطنية (نوفمبر ١٩٧٥م) الإحصاء السنوي ، مجلس التنمية ، الأمانة الفنية، سلطنة عمان ، الإصدار الرابع .
- الدعمي ، د. هدى زوير مخلف ، العذاري ، عدنان داود محمد (٢٠١٠م) الاقتصاد المعرفي وانعكاساته على التنمية البشرية (نظرية وتحليل في دول عربية مختارة) ، دار جرير للنشر والتوزيع ، الطبعة الأولى .
- رياحنة ، د. محمد سليمان قاسم (٢٠٠٧م) رسالة التربية ، وزارة التربية والتعليم ، سلطنة عمان ، العدد الثامن عشر .
- رياض ، ابو لصباع ، التنمية البشرية واقتصاد المعرفة في الدول العربية الواقع والتحديات ، دراسة مقارنه (الإمارات – الجزائر، اليمن)، دراسة الماجستير، ٢٠١٢م –٢٠١٣م
- سالفا تور، أ.د دومنيك نظريات ومسائل في الإحصاء والاقتصاد القياسي ،جمهورية مصر العربية الدار الدولية للاستثمارات الثقافية،الطبعة الأولى .
- سالم ، محمود يحي (٢٠٠٩م) تنمية الموارد البشرية في ظل المتغيرات العالمية ، القاهرة ، المجموعة العربية للتدريب والنشر ، الطبعة الأولى .
- سعد ، مأمون حسن سعد (٢٠٠٨م) تنمية الموارد البشرية في ظل البيئة الرقمية (الكتاب التوثيقي للندوة المنعقدة بمعهد الإدارة العامة – يونيو ٢٠٠٦) الطبعة الأولى .
- شتا ، الدكتور السيد على (١٩٩٧م) تنمية القوى العاملة في المجتمع العربي ، مصر ، مركز الإسكندرية للكتاب ، الطبعة الأولى .
- الشعبة المصرية للمعهد الدولي للعلوم الإدارية (يونيو ٢٠٠١م) ، مجلة العلوم الإدارية ،السنة التاسعة والثلاثون ،العدد الأول .
- الشعيبي ، د. صالح المحمد (١٤٠٦ هـ) التنمية واقتصاديات القوى العاملة ، السعودية ، مطابع بحر العلوم



، الطبعة الأولى .

- الشمري ، أ . د . هشام ، الليثي ، نادية (٢٠٠٨م) الاقتصاد المعرفي ، صفاء للنشر والتوزيع ، الطبعة الأولى .
- شنودة ،أ.د. إميل فهمي حنا تربية المعرفة (٢٠٠٩م) تربية عقل الأمة للمعرفة ، مصر ، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع ، الطبعة الأولى .
- الصافي ، د. عبد الحكيم محمود ، قارة ، د . محمد سليم ، دبور ، عبد اللطيف محمد (٢٠١٠م) تعليم الأطفال في عصر الاقتصاد المعرفي ، عمّان ، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى .
- عبدالله ، د. محمد حامد (١٩٩١م) اقتصاديات الموارد، السعودية ، مطابع جامعة الملك سعود ، الطبعة الأولى .
- عبدالله ، د. محمد حامد (٢٠٠٢م) تحليل اقتصادي لمنجزات خادم الحرمين الشريفين في تنمية الموارد البشرية في العشرين عام الأولى من عهده ، السعودية ، مطابع جامعة الملك سعود ، وزارة التعليم العالي ، السلسلة ٥٧.
- عطية ، د . عبد القادر محمد عبد القادر (١٩٩٨م) اتجاهات حديثة في التنمية ، الإسكندرية ، الدار الجامعية ، الطبعة الأولى.
- العكنيلي ، الأستاذ الدكتور طارق عبد الحسين (٢٠٠٧ م) اقتصاديات الموارد البشرية، الأردن ، الوراق ، الطبعة الأولى .
- علاقي ، مدني عبد القادر (١٩٧٦م) تنمية القوى البشرية (سياسات – تخطيط – برامج) ، القاهرة ، دار الشعب ، الطبعة الأولى .
- علي ، سميرة كامل محمد (٢٠٠٦م) لتنمية البشرية وإدارة المنظمات الغير حكومية ، مصر ، المكتب الجامعي الحديث ، الطبعة الأولى.
- العلي ،أ.د عبد الستار ، بلجي ، أ.د عامر إبراهيم قند ، العمري ، أ.د غسان(٢٠٠٦م) ، المدخل إلى المعرفة ، عمّان ، دار المسير للطباعة والنشر والتوزيع ، الطبعة الأولى.
- عمار ، د . حامد عمار (١٩٩٨م) مقالات في التنمية البشرية العربية ،الأحوال والبيئة الثقافية ، مكتبة الدار العربية للكتاب ، الطبعة الأولى .
- عمان الرقمية ، هيئة تقنية المعلومات ،سلطنة عمان ،الطبعة الأولى .



- غربي ، ا.د. علي ، قيرة ، أ.د. إسماعيل ، سلطانية ، أ.د. بلقاسم (٢٠٠٧م) تنمية الموارد البشرية ، دار الفجر للنشر والتوزيع ، الطبعة الأولى .
- قوي ، د . بوح نية (٢٠٠٨م) تنمية الموارد البشرية في ظل العولمة ومجتمع المعلومات ، الأردن ، مركز الكتاب الأكاديمي ، الطبعة الأولى .
- الكلالده ، د. طاهر محمود (٢٠٠٨م) تنمية الموارد البشرية ، الأردن ، دار عالم الثقافة للنشر والتوزيع ، الطبعة الأولى .
- كنعان ، طاهر حمدي كنعان(١٩٩٨م) تنمية الموارد البشرية والنمو الاقتصادي في البلدان العربية ، صندوق النقد العربي ، (ندوة بدولة الإمارات العربية ١٩٩٨) ، الطبعة الأولى .
- كنعان طاهر(١٩٩٨م) ندوة تنمية الموارد البشرية والنمو الاقتصادي في البلدان العربية ، الطباعة والنشر لصندوق النقد الدولي ، الصندوق العربي للإنماء الاقتصادي والاجتماعي ، الطبعة الأولى .
- مركز الدراسات الاستراتيجية ، دور مجمعات التقنية في التحول نحو الاقتصاد المعرفي ، ٢٠١٠م
- معهد الإدارة العامة بالسعودية (١٩٨٨م) ، ندوة برامج الجامعات ومدى تلبيتها لاحتياجات الدولة من القوى العاملة ، مطبعة معهد الإدارة العامة ، الطبعة الأولى.
- المكتب الإقليمي للدول العربية (٢٠٠٣م) تقرير التنمية الإنسانية العربية ٢٠٠٣ ، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ، الأردن، عمّان ،المطبعة الوطنية.
- منصور ، الدكتور منصور أحمد (١٩٧٦ م) قراءات في تنمية الموارد البشرية ، الكويت ، وكالة المطبوعات ، الطبعة الأولى .
- المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، معهد الإدارة العامة بسلطنة عمان (٢٠١٠م) ، تنمية الموارد البشرية وتعزيز الاقتصاد الوطني ، مسقط ،المؤتمر العربي الثاني.
- المهاجر ، إ د . محمد كاظم ، العقابي ، طالب إبراهيم ، فارس ، محمد الأمين ، إلياس ، د . هاشم إلياس ، حمزة ، د . حامد (١٩٨٩م) إحصاءات العمل وأهمية النهوض بها في أقطار الخليج العربي ، البحرين ، سلسلة دراسات اجتماعية وعمالية لمكتب المتابعة لمجلس وزراء العمل بالدول العربية الخليجية ، دار المؤسسة العربية،الطبعة الأولى .
- النبهاني ، د . حافظ بن ناصر بن محمد ، تخطيط القوى العاملة ، المؤتمر العربي الثاني في الإدارة (تنمية الموارد البشرية وتعزيز الاقتصاد الوطني) ، سلطنة عمان ، معهد الإدارة العامة .



- نجيب،أحمد فؤاد (١٩٧٢م) تنمية الموارد البشرية التخطيط والإستراتيجيات والأجهزة ، مصر ، دار الطويل الفن الطباعة ، مركز البحوث الإدارية ، الطبعة الأولى .
- هاجن ، د. افيريت (١٩٨٨م) اقتصاديات التنمية ، ترجمة جورج خوري ،الأردن ، مركز الكتب الأردني ، الطبعة الرابعة .
- الهاشمي ، الأستاذ الدكتور عبد الرحمن ، العزاوي الدكتور فائز محمد (٢٠٠٧م) ، المنهج والاقتصاد المعرفي ، عمّان (الأردن) ، دار المسيرة للطباعة والنشر ،الطبعة الأولى .
- وزارة الإعلام (٢٠٠٥م) مسيرة الخير، سلطنة عمان مسقط ، المطابع العالمية .
- وزارة الإعلام (٢٠٠٦م) عمان ٢٠٠٥ - ٢٠٠٦ م ، مسقط ، مؤسسة عمان للصافة والنشر والإعلان .
- وزارة الإعلام (٢٠٠٨م) عمان (٢٠٠٧-٢٠٠٨ م) ، مسقط ، سلطنة عمان ، مزون للطباعة والنشر والإعلان
- وزارة الإعلام (٢٠١١م) عمان ٢٠١٠ – ٢٠١١ م، مسقط ، مؤسسة عمان للصافة والنشر والإعلان .
- وزارة الاقتصاد الوطني (أغسطس ١٩٩٨م) الإحصاء السنوي ، مركز المعلومات والتوثيق ، سلطنة عمان ، الإصدار السادس والعشرون .
- اليحيى ، أحمد حمد (١٩٩٩م) العمل والعمال وتنمية الموارد البشرية خلال قرن في المملكة العربية السعودية ، السعودية جده ، دار البيان العربي ، الطبعة الأولى .

٢- المراجع الأجنبية :-

1- statistical year book – development council – technical secretariat – directorate general of national statistics –sultanate of Oman – November – 1986.

2- statistical and econometrics – Dominick Salvatore Ph.D., derrick regale Ph.D. – copyright –2002 by the mc. graw – hill companies. inc



دليل النشر

بسم الله الرحمن الرحيم

تعتمد مجموعة مجلات **المعهد العلمي للتدريب المتقدم والدراسات (معتمد)** أعلى المعايير الدولية التي من شأنها رفع مستوى الأبحاث إلى مستوى العالمية، وتضيف للبحث في حال التزام الباحث بها ترقية حقيقة لمستوى بحثه، وكذلك تعزز من خبرته في مجال **النشر العلمي**؛ إن جملة المواصفات الواردة في هذا الدليل التوجيهي؛ تضفي على أبحاثنا شكلاً علمياً يعزز من مضمونها ويخرجه إلى القارئ بصيغة تتناسب مع تطور **ضوابط النشر العلمي** ومعارفه، مما يحقق مواكبة فاعلة لمستجدات النشر المعرفي.

تعليمات للباحثين:

1- ترسل نسختين من البحث **لقسم النشر على الإيميل: (**publisher@siats.co.uk**)** تحت برنامج Microsoft Word واحدة بصيغة (Word) ، وأخرى بصيغة (PDF).

2- يُكتب البحث بواسطة الحاسوب (الكمبيوتر) بمسافات (**واحد ونصف**) بين الأسطر شريطة ألا يقل عدد الكلمات عن **4000** و لايزيد **عن5000** كلمة، حجم الخط 16 ,للغة العربية (**Traditional Arabic**) و **12** للغة الإنجليزية (**Time New Roman**)، بما في ذلك الجداول والصور والرسومات , ويستنى من هذا العدد الملاحق والاستبانات.

3- واجهة البحث: يُكتب عنوان البحث باللغتين العربية والإنجليزية، وأسفل منه تكتب أسماء الباحثين كاملة باللغتين العربية والإنجليزية، كما تذكر عناوين وظائفهم الحالية ورتبهم العلمية، وسنة النشر بالهجري والميلادي.

4- العناوين الرئيسية والفرعية: تستخدم داخل البحث لتقسيم أجزاء البحث حسب أهميتها، وبتسلسل منطقي، وتشمل العناوين الرئيسية: ملخص البحث وتحته الكلمات المفتاحية، (**ABSTRAC** وتحته **KEYWORDS**)، المقدمة، البحث وإجراءاته، النتائج، المصادر والمراجع.

5- يرفق مع البحث ملخص باللغة العربية وآخر باللغة الإنجليزية، على ألا تزيد كلمات الملخص على **(150)** كلمة، وتكتب بعد الملخص الكلمات المفتاحية **KEYWORDS** على ألا تزيد على **(5) كلمات**، مع ملاحظة اشتمال الملخص على أركانه الأربعة: المشكلة والأهداف والمنهج والنتائج.

6- يقسم البحث إلى مباحث ومطالب تُكتب وسط الصفحة بخط سميك.

7- تطبع الجداول والأشكال داخل المتن و ترقم حسب ورودها في البحث، ويكون لكل منها عنوان خاص، ويشار إلى كل منها بالتسلسل، وتستخدم الأرقام العربية (1, 2,3...) في كل أجزاء البحث.

8- كل بحث يجب أن يشمل على مانسبته 20 % من المراجع الأجنبية ويستثنى من ذلك أبحاث الشريعة واللغة العربية.

9- مدة تعديل البحوث: يعطى الباحث مدة أقصاها **3 أشهر** لإجراء التعديلات على بحثه إن وجدت، وللمجلة الحق بعد ذلك في رفض البحث رفضا نهائيا حال تجاوز الباحث المدة المحددة للتعديل.

10- يلتزم الباحث بدفع النفقات المالية المترتبة على إجراءات التقويم في حال طلبه سحب البحث ورغبته في عدم متابعة إجراءات النشر.

11- لا تجيز المجلة سحب الأبحاث بعد قبولها للنشر بأي حال من الأحوال ومهما كانت الأسباب.

12- **(التوثيق) قائمة المراجع:**

- تهمش المراجع في المتن باستخدام الأرقام المتسلسلة، وتبين بإيجاز في قائمة بآخر البحث بحسب تسلسلها في المتن؛ على أن توضع قبل قائمة المصادر والمراجع.
- وكيفية هذا الإجراء: أن يقوم الباحث بوضع حاشية سفلية بطريقة إلكترونية لكل صفحة كما هو معهود، ثم بعد أن ينتهي الباحث من بحثه كاملا يقوم بنقل هذه الحواشي مرة واحدة إلى نهاية البحث عن طريق اتباع طريقة ذلك من خلال هذا الفيديو التوضيحي (*تعلم وورد: نقل الحواشي السفلية الى آخر صفحة دفعة واحدة*)

t=87s&v=al_g_hAweCU?https://www.youtube.com/watch

https://youtu.be/al_g_hAweCU

للإشارة إلى المرجع في الموضع الأول، هكذا:

ابن عطية، عبد الحق بن غالب. (2007). المحرر الوجيز في تفسير الكتاب العزيز. تحقيق: عبد السلام محمد. بيروت: دار الكتب العلمية. ط: 2. ج: 2، ص: 145.

وفي المواضع الأخرى له يشار إليه، هكذا:

ابن عطية، المحرر الوجيز في تفسير الكتاب العزيز. مرجع سابق، ج: 3، ص: 150.

- توثق **المصادر والمراجع** في قائمة واحدة في نهاية البحث، وترتب هجائياً حسب الاسم الأخير للمؤلف، وذلك باتباع الطريقة التالية:

الكتاب لمؤلف واحد:

ابن عطية، عبد الحق بن غالب. (2007). المحرر الوجيز في تفسير الكتاب العزيز. تحقيق: عبد السلام محمد. بيروت: دار الكتب العلمية. ط: 2.

للمؤلف أكثر من كتاب

ابن خالويه، الحسين بن أحمد الهمذاني. (1979). الحجة في القراءات السبع. بيروت: دار الشروق.

ـــــــــ. (1992). إعراب القراءات السبع وعللها. تحقيق: عبد الرحمن بن سليمان العثيمين. القاهرة: مكتبة الخانجي.

الكتاب لمؤلفَين اثنين:

البغا، مصطفى ديب. مستوى، محي الدين. (1996). الواضح في علوم القرآن. دمشق: دار العلوم الإنسانية.

الكتاب لثلاث مؤلفين أو أكثر:

محمد كامل حسن وآخرون. (2005). التجديد. كوالالمبور: الجامعة الإسلامية العالمية الماليزية.

المقالة في مجلة علمية:

راضي، فوقية محمد. (2002). "أثر سوء المعاملة وإهمال الوالدين على الذكاء". المجلة المصرية للدراسات النفسية. المجلد: 12. العدد: 36. ص 27-36.

المقالة في مؤتمر:

عبد الجليل، محمد فتحي محمد. (2018). "أثر المرأة في الدعوة والتربية في ضوء القرآن الكريم". المؤتمر الدولي للقرآن الكريم في المجتمع المعاصر. ماليزيا: جامعة السلطان زين العابدين.

الرسالة العلمية:

عبد الجليل، محمد فتحي محمد. (2016). "منهج ابن زنجلة في توجيه القراءات في كتابه حجة القراءات". رسالة دكتوراه، جامعة السلطان زين العابدين.

المؤلفات المترجمة:

القاضي، عبد الفتاح. (د. ت). تاريخ المصحف. (تر: إسماعيل محمد حسن). ترنجانو: المؤسسة الدينية.

13- عند قبول البحث للنشر يوقع الباحث على انتقال حقوق ملكية البحث الى إدارة معتمد

14- لهيئة التحرير الحق بإجراء أي تعديلات من حيث نوع الحروف ونمط الكتابة، وبناء الجملة لغوياً بما يتناسب مع نموذج المجلة المعتمد لدينا.

15- قرار هيئة التحرير بالقبول أو الرفض قرار نهائي مع الاحتفاظ بحقها في عدم إبداء الأسباب.

16- يمكن للباحث الحصول على بحثه المنشور والعدد الذي نشر فيه بحثه من موقع المجلة إلكترونياً

ملاحظة: عزيزي الباحث إن هذه المواصفات مأخوذة عن لوائح دولية مُعتمدة، وهي تعزز من مستوى بحثك من حيث الشكل الذي لا يقل أهمية عن المضمون، وإن أية مخالفة لها ستكلفك تأخيراً إضافياً يمكن تجنبه في حال الالتزام بها.

آليات النشر والإحالة:

بعد تسلم إدارة المجلة نسخة البحث من الباحث، تقوم بإحالتها إلى المحكمين، وتلتزم بمدة لا تزيد عن **30** يوماً لتزويد الباحث بتقرير عن بحثه يتضمن الملاحظات، بعدها يمهل البحث مدة لا تزيد عن **90 يوماً (3 أشهر)** للأخذ بالملاحظات .

ينشر البحث بعد أول أو ثاني عدد يعقب تاريخ إصدار خطاب قبوله للنشر على الأكثر، حسب أولوية الدور وزخم الأبحاث المُحالة للنشر.

Content